

**PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PUTRA AUTO KENCANA KOTA MAKASSAR**



SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*

Oleh

AHMAD RISAL

10600111006

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR**

2016

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Risal
NIM : 10600111006
Tempat/Tgl. Lahir : Bonto Rannu, 2 Juni 1992
Jur/Konsentrasi : Manajemen/Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas/Program : Ekonomi dan Bisnis Islam/Strata I (SI)
Alamat : Jl. Rappo Kalling Raya
Judul : Pengaruh Hubungan Antar Manusia dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putera Auto Kencana Kota
Makassar

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Samata, 15 Maret 2016

Penyusun

Ahmad Risal
NIM : 10600111006

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Hubungan Antar Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putera Auto Kencana Kota Makassar,**” yang disusun oleh **Ahmad Risal**, NIM: **10600111006**, mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang *munaqasyah* yang diselenggarakan hari Kamis, 24 Maret 2016 M, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi, Jurusan Manajemen Ekonomi, dengan beberapa perbaikan.

Samata, 24 Maret 2016 M

DEWAN PENGUJI :

Ketua	: Prof. Dr. H. Muslimin, M.Ag.	(.....)
Sekretaris	: Dr. H. Abdul Wahab, SE, M.Si.	(.....)
Penguji I	: Rika Dwi Ayu Parmitasari, SE, M.Comm.	(.....)
Penguji II	: Rahmawati Muin, S.Ag, M.Ag.	(.....)
Pembimbing I	: Prof. Dr. H. Muslimin, M.Ag.	(.....)
Pembimbing II	: Ahmad Efendi, SE, M.M.	(.....)

Diketahui oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Alauddin Makassar,

Prof. DR. H. Ambo Asse., M.Ag
NIP. 19581022 198703 1 002

KATA PENGANTAR

Assalamu' alaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas Anugerah dan RahmatNya, Dzat yang memberi kehidupan dan menjadi hidup dalam keteguhan hati sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “*Pengaruh Hubungan Antar Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putera Auto Kencana Kota Makassar*”. Sholawat serta salam “Allahumma Sholli Ala Sayyidina Muhammad” juga penulis sampaikan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, Rasul yang menjadi panutan sampai akhir masa.

Skripsi ini disusun sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini merupakan pengalaman pertama penulis, sehingga penulis memohon maaf jika sekiranya dalam pembuatan skripsi ini terdapat kejanggalan-kejanggalan, baik isi maupun cara pembuatannya yang masih banyak terdapat kesalahan.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang teristimewa kepada orang tuaku terkhusus ibu saya **Roslia** yang telah berjuang dengan gigih membesarkan dan mendidik dengan penuh kasih sayang, yang mengajarkan kesabaran dan kerendahan hati. Dan kepada ayah saya **Sakaring** yang senantiasa menjaga serta membimbing penulis, yang telah mengajarkan arti hidup dan keteguhan serta selalu memberikan dorongan moril dan materil kepada penulis sampai sekarang.

Pada kesempatan ini pula dengan penuh rasa hormat penulis haturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar.
2. Ibu Rika Dwi Ayu Parmitasari, S.E. M.Comm. selaku Ketua Jurusan Manajemen Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar, serta bapak Ahmad Efendi, S.E. M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Ekonomi.
3. Bapak Prof. Dr. Muslimin Kara, M. Ag, selaku dosen Pembimbing I yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, saran yang berguna selama proses penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Ahmad Efendi S.E, M.M selaku dosen Pembimbing II yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, saran yang berguna selama proses penyelesaian skripsi ini.
5. Segenap dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan yang luar biasa kepada penulis.
6. Pimpinan dan segenap karyawan PT. Putera Auto Kencana Kota Makassar.
7. Teristimewa untuk seluruh keluarga yang telah memberikan motivasi, semangat serta dukungan moril dan materil kepada penulis sampai sekarang.
8. Sahabat-sahabatku tercinta para *avonturir* sejati khususnya Gus Warno, Bung Asdi, A. Azzam Zyad, Imam Akbarsyah, Chaerul Anwar, Agus Budiarto dan

Mas Bullo' yang telah mengantarkanku kelangit dan menggantungku diantara bintang-bintang.

9. Teman seperjuangan khususnya Achmad Furqan, Fuad Achsan, Firdaus Amirullah, Faizal Tamimi, A. Hermansyah, Ichwan Sambodo, Ernanto Widodo, Tenri Engka, Armansyah, Mitha, Mila, Fadillah, Nisa, Malia, fatimah serta seluruh teman mahasiswa jurusan Manajemen 2011 yang tidak sempat penulis sebut satu persatu yang telah memberikan motivasi dan bantuannya selama ini.
10. Kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, penulis sadar bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, besar harapan penulis kepada para pembaca atas kontribusinya baik berupa kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT, tempat penulis memohon doa dan berharap semoga ilmu yang didapatkan dapat bermanfaat, terutama bagi penulis sendiri serta dapat berguna bagi banyak orang. Amin.

Wassalamu' alaikum Wr. Wb

Gowa-Samata, 20 februari 2016

Penulis,

Ahmad Risal
NIM. 10600111006

DAFTAR ISI

JUDUL	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN	1-14
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Hipotesis	6
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	7
E. Penelitian Terdahulu.....	10
F. Tujuan dan Manfaat Penelitian	13
G. Sistematika Penulisan	14
BAB II TINJAUAN TEORITIS	15-44
A. Pengertian Manajemen dan Sumber Daya Manusia	15
B. Hubungan Antar Manusia.....	17
1. Pengertian Hubungan Antar Manusia.....	17
2. Aspek-Aspek Hubungan Antar Manusia	20
3. Hambatan dalam Hubungan Antar Manusia	25
4. Tinjauan Islam Tentang Hubungan Antar Manusia	26
C. Lingkungan Kerja.....	28
1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	28
2. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja	29
3. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	34
4. Tinjauan Islam Mengenai Lingkungan Kerja	35
D. Kinerja	36
1. Pengertian Kinerja Karyawan	36
2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	38
3. Indikator Kinerja Karyawan.....	39
E. Kerangka pikir.....	44
BAB III METODE PENELITIAN	46-54
A. Jenis Penelitian dan Lokasi Penelitian	46

B. Populasi dan Sampel.....	46
C. Jenis dan Sumber Data	47
D. Metode Pengumpulan Data.....	47
E. Teknik Analisis Data	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	55-79
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	55
B. Karakteristik Responden.....	60
C. Deskripsi Variabel Penelitian	62
D. Hasil dan Olah Statistik	67
E. Pembahasan Hasil Penelitian	76
BAB V PENUTUP.....	80-82
A. Kesimpulan	80
B. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA.....	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No.	Teks	Hal.
I.1	Penelitian Terdahulu	9
IV.1	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
IV.2	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan	69
IV.3	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan	61
IV.4	Frekuensi Item Variabel Hubungan Antar Manusia	63
IV.5	Frekuensi Item Lingkungan Kerja	64
IV.6	Frekuensi Item Kinerja	65
IV.7	Hasil Uji Validasi	66
IV.8	Hasil Uji Reliabilitas	68
IV.9	Hasil Uji Multikolinearitas	69
IV.10	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	70
IV.11	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	74
IV.12	Hasil Uji F	75
IV.13	Hasil Uji t	76

DAFTAR GAMBAR

No.	Teks	Hal.
II.1	Kerangka Fikir	45
IV.1	Hasil Uji Normalitas	70
IV.2	Hasil Uji Heterokedastisitas	71



ABSTRAK

Nama : Ahmad Risal
Nim : 10600111006
Judul Skripsi : Pengaruh Hubungan Antar Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putera Auto Kencana di Kota Makassar

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar “Pengaruh Hubungan Antar Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Putera Auto Kencana di Kota Makassar” yang meliputi hubungan antar manusia dan lingkungan kerja (independen) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (dependen).

Penelitian ini dilakukan pada PT. Putera Auto Kencana di Kota Makassar, waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober-Desember 2015. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Putera Auto Kencana di Kota Makassar yang berjumlah 30 orang. Jumlah sampel yang ditentukan sebanyak 30 orang dengan teknik pengambilan sampel yaitu *saturation sampling* (sampel jenuh). Data yang diperoleh melalui kuesioner diuji melalui uji kualitas data yaitu validitas dan reliabilitas dan uji hipotesis dengan menggunakan regresi linear berganda, determinasi (R^2), uji F dan uji t.

Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh hubungan antar manusia dan lingkungan kerja. Hasil determinasi (R^2) menggunakan nilai *adjusted r square*, karena menggunakan regresi dengan lebih satu variabel terikat yaitu sebesar 0,579, yang artinya variabel hubungan antar manusia dan lingkungan kerja mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja sebesar 57,9% sementara sisanya 42,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diangkat oleh penelitian. Dari hasil perhitungan uji f dan uji t dapat dilihat bahwa variabel hubungan antar manusia dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. dan variabel yang paling dominan berpengaruh pada kinerja karyawan adalah hubungan antar manusia.

Kata Kunci: Hubungan Antar Manusia, Lingkungan Kerja, Kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan pada umumnya yang bergerak di bidang pemasaran cenderung berorientasi kepada pasar dan kepentingan konsumen. Perusahaan semacam ini hanya fokus kepada tren eksternal dan perubahan-perubahan yang terjadi pada konsumen. Tanpa memperhatikan perkembangan sumber daya manusia dan melihat aktivitas-aktivitas kerja karyawan yang merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan.

PT. Putera Auto Kencana adalah perusahaan yang bergerak dibidang pemasaran dan beorientasi kepada kepuasan konsumen. Sehingga hubungan antar manusia yang terjalin didalam lingkungan perusahaan sering diabaikan. Hal ini dapat mengakibatkan menurunnya semangat kerja dan produktivitas karyawan. Keadaan tersebut akan terus berlanjut jika perusahaan tidak melakukan perubahan dalam strategi mengolah sumber daya manusia. Saat ini perubahan lingkungan bisnis yang dihadapi oleh organisasi cepat berubah dan tidak dapat diprediksi. Persaingan dan perubahan yang begitu cepat terjadi menuntut upaya-upaya terobosan perusahaan atau institusi secara proaktif mengkonsolidasikan diri dalam rangka penguatan keunggulan bersaing. Untuk dapat unggul dalam bersaing dan tetap bertahan, maka perusahaan harus adaptif dan lebih fleksibel. Hal ini seringkali menuntut perusahaan untuk

melakukan perubahan dalam perusahaan itu sendiri. Perubahan tidak akan berjalan lancar apabila tidak adanya niat baik, hubungan antar manusia dari orang-orang yang ada didalam organisasi, baik itu pada tingkat manajer maupun para karyawan.

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang penjualan mobil chevrolet, tentunya memerlukan perubahan besar dan penentuan strategi. Salah satu strategi yang dapat ditempuh adalah dengan membentuk sumber daya manusia yang mampu bekerja secara bersama-sama. selain itu perusahaan perlu memberikan kondisi lingkungan yang membuat karyawan nyaman bekerja. Sehingga akan dapat menciptakan suatu kelompok kerja yang solid dan memiliki etos kerja yang tinggi, dimana pada akhirnya akan membentuk sikap serta perilaku karyawan sesuai dengan visi dan misi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berkaitan dengan pengelolaan organisasi dalam mencapai tujuannya. Hersey dan Blanchard menyatakan bahwa pemanduan tujuan organisasi dan efektivitas mewujudkan tujuan organisasi mesti didukung oleh semua pihak dalam organisasi, inilah pemanduan tujuan yang sesungguhnya yang dimaksudkan disini adalah para Pihak manajer atau pimpinan organisasi dan para bawahan atau karyawan/pegawai.¹ Dengan demikian berarti sebuah organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan suasana yang sinkron dan kondusif, dimana pimpinan organisasi mampu bekerjasama dengan karyawan serta mengarahkan tujuan organisasi secara efektif sehingga para karyawan merasakan bahwa tujuan tersebut merupakan tujuan mereka

¹Hersey Paul dan Kenneth. H. Blanchard, *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Agus Dharma, (Jakarta: Erlangga. 2004) h. 10

atau tujuan bersama.

Dari uraian diatas dapat terlihat jelas bahwa suatu perusahaan atau organisasi dapat tercapai tujuannya dikarenakan dari aktifitas orang-orang yang menjadi anggota atau karyawannya. Mereka dapat bekerja sama dengan baik apabila mereka bekerja dengan dilandasi oleh etos kerja yang tinggi, dengan etos kerja yang tinggi ini maka tidak dipungkiri juga akan meningkatkan kinerja mereka.

Adapun beberapa faktor yang dapat memengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar karyawan, situasi dan kondisi dari lingkungan kerja itu sendiri, keamanan dan keselamatan kerja yang baik bagi karyawan, keadaan sosial lingkungan kerja, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, pemberian insentif yang menyenangkan bagi karyawan.²

Hubungan antar manusia adalah komunikasi antar pribadi yang manusiawi, berarti komunikasi yang telah memasuki tahap psikologis yang komunikator dan komunikasinya saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama. Ini juga berarti bahwa apabila kita hendak menciptakan suatu komunikasi yang penuh dengan keakraban yang didahului oleh pertukaran informasi tentang identitas dan masalah pribadi yang bersifat sosial.³

Interaksi karyawan dalam lingkungan perusahaan/organisasi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja

²Sinamo, Jansen H. *Delapan Etos Kerja Profesional : Navigator Anda Menuju Sukses*, Cetakan Kelima, (Jakarta: Penerbit Institut Darma Mahardika, 2005). h. 27

³Liliweri Alo. *Komunikasi Antar pribadi*, (Bandung, PT. Citra Aditya Bakti. 1997) h. 16

karyawan, Nurul menjelaskan bahwa situasi lingkungan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara karyawan yang satu dengan yang lain tidak terlepas dari interaksi satu sama lainnya demi kelancaran dan keharmonisan kerja.⁴

Hubungan antar manusia dalam perusahaan merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan hubungan antar manusia adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan kemanusiaan serta bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan baik yang dapat meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga hasil pekerjaannya.

Kinerja merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat tercapai. Produktivitas suatu badan usaha dapat memberikan kontribusi pada pemerintah daerah maupun pusat artinya, dari produktivitas nasional maupun regional dapat menunjang perekonomian secara makro ataupun mikro. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja, untuk itu perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor yang berkaitan dengan produktivitas dapat dipenuhi secara maksimal, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah lingkungan kerja.

Untuk mendukung tingkat kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan

⁴Nurul hidayah, Khomsah *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan*. Pada Harian Jawa Pos (Radar Tulung Agung). UIN PRESS. 2006. h. 4

segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaanya. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain: pengaturan penerangan, tingkat kerja, kebisingan, sirkulasi udara yang baik terutama didalam lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja dan keamanan terhadap barang milik karyawan.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitupula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat menambah tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Sebuah perusahaan yang beroperasi di sebuah lingkungan tidak dapat menafikan bahwa selain kegiatan bisnis mereka juga terlibat dengan lingkungan disekitar perusahaan,

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.⁵ Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kinerja yang tinggi karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah karyawan akan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam

⁵Robbins, Stephen. *Perilaku organisasi*. (Jakarta : salemba empat. 2008).

melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka peneliti mengadakan penelitian dengan mengambil judul: *"Pengaruh Hubungan Antar Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putera Auto Kencana Kota makassar"*.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh hubungan antar manusia dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Putera Auto Kencana di Kota Makassar?
2. Bagaimana pengaruh hubungan antar manusia terhadap kinerja karyawan PT. Putera Auto Kencana di Kota Makassar?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putera Auto Kencana di Kota Makassar?
4. Manakah Variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putera Auto Kencana di Kota Makassar?

C. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori, perumusan masalah serta penelitian terdahulu, maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara bagaimana pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat dalam penulisan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang kedudukannya belum sekuat

proposisi atau dalil.⁶ Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁: Diduga bahwa hubungan antar manusia dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₂: Diduga bahwa hubungan antar manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₃: Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₄: Diduga bahwa Hubungan Antar manusia lebih dominan mempengaruhi Kinerja karyawan

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono variabel penelitian adalah hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut.⁷ Sedangkan menurut Hatch dan Farhady mendefinisikan secara teoritis bahwa variabel sebagai atribut seseorang atau objek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain. peneliti menetapkan variabel dalam penelitian ini antara lain:

a. Variabel Bebas atau Independen

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang

⁶Husein, Umar. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2011).

⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2008). h. 63

menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat atau dependen.⁸ Dalam penelitian ini, **Hubungan Antar Manusia** dan **Lingkungan Kerja** ditetapkan sebagai variabel bebas atau independen.

b. Variabel Terikat atau Dependen

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan **Kinerja Karyawan** sebagai variabel terikat atau dependen.

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian digunakan untuk memahami lebih mendalam tentang variabel pada penelitian ini, maka lebih mudah dituangkan dalam indikator-indikator sehingga variabel tersebut bisa diukur.

a. Hubungan Antar manusia

Menurut Keith Davis hubungan antar manusia adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi kekerjaan. Ditinjau dari kepemimpinannya, yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial.⁹ Hubungan Antar Manusia merupakan jembatan penghubung yang menghubungkan antara atasan dan bawahan, bawahan dengan atasan dan bawahan dengan bawahan.

⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, , 2008). h. 70

⁹Davis, Keith & John W. Newstorm. Jilid 1-2 *Perilaku dalam Organisasi*. (Jakarta: PT. Erlangga. 2008). h. 34

Untuk menciptakan kepuasan dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Dengan kemampuan hubungan antar manusia yang baik seorang pimpinan akan dapat memecahkan masalah para karyawannya, sedangkan komunikasi merupakan alat perantaranya. Adapun indikator yang mempengaruhi hubungan antar manusia yaitu komunikasi, motivasi, konseling dan persepsi interpersonal.

b. Lingkungan Kerja

Menurut Agus Tulus: Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat berpengaruh dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan oleh perusahaan. Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung adanya tingkat produktivitas kerja yang tinggi, sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas dari perusahaan yang bersangkutan.

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan akan dapat menimbulkan rasa bergairah dalam bekerja sehingga terhindar dari rasa bosan dan lelah. Jika lingkungan kerja tidak dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka dapat menimbulkan kebosanan dan kelelahan sehingga akan menurunkan kegairahan kerja karyawan yang akhirnya karyawan tidak melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Adapun indikator lingkungan kerja meliputi keamanan, kebersihan, penerangan, ruang gerak, kebisingan, keindahan, kekeluargaan.

c. Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu. Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengawasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode tertentu. Umpan balik penilaian kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi.¹⁰ Adapun indikator untuk mengukur kinerja dapat dilihat dari volume kerja yang dicapai, kualitas, efektivitas, ketepatan waktu dan komitmen kerja

E. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Eka Cahyani Putri Susanti	Pengaruh <i>Human Relation</i> (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Hasil dari penelitian ini adalah variabel <i>human relation</i> (hubungan antar manusia) dan variabel kondisi lingkungan kerja berpengaruh positif

¹⁰Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, (Yogyakarta: STIE YKPN.. 2006).

		Karyawan (Studi Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan Tahun 2014)	terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji korelasi secara berganda yang menghasilkan nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,838. Berdasarkan hasil estimasi regresi diperoleh nilai koefisien determinasi (R ²) adalah sebesar 0,686 atau 68,6%. ¹¹
2	Ovi Setya Prabowo	Analisis Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja dan Leadership Terhadap Etos Kerja Karyawan Kantor Pendapatan Daerah di Pati (2008)	Hasil dari penelitian ini adalah variabel hubungan antar manusia, variabel kondisi fisik lingkungan kerja dan variabel-variabel leadership berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji korelasi secara berganda yang

¹¹ Susanti, Eka Cahyani Putri *Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan)*. Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya. 2014

			menghasilkan nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,916. Berdasarkan hasil estimasi regresi diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,816 atau 81,6%. ¹²
3	Annisa Ayu Fadillah	Pengaruh <i>Human Relation</i> (Hubungan Antar Manusia), Kondisi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Semarang (2010)	Adapun hasil yang didapat dari penelitian tersebut ialah bahwa <i>human relations</i> terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan tingkat korelasi yang cukup. dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan variabel <i>Human Relation</i> (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) terhadap kinerja karyawan sebesar 64,8%.

¹²Ovi Setya Prabowo, *Analisis Pengaruh Human Relation, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, dan Leadership Terhadap Etos Kerja Karyawan Kantor Pendapatan Daerah di Pati*, Skripsi Surakarta, Manajemen UMS. 2008.

F. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh hubungan antar manusia terhadap kinerja karyawan PT. Putera Auto Kencana di Kota Makassar
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja PT. Putera Auto Kencana di Kota Makassar
- c. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan hubungan antar manusia dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putera Auto Kencana di Kota Makassar
- d. Untuk mengetahui variabel independen yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putera Auto Kencana di Kota Makassar

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi pihak organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan hubungan antar manusia dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

- c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian

selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

G. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, hipotesis tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan landasan teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil-hasil penelitian, tinjauan syar'i dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang deskripsi variabel-variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis, dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Dalam bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan analisis data.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini dikemukakan kesimpulan yang diperoleh dari analisis data dari pembahasan masalah serta saran kepada PT. Putera Auto Kencana Kota Makassar yang mungkin dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya telah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama untuk mencapai suatu tujuan. Peranan sumber daya manusia ini kemudian berkembang mengikuti perkembangan organisasi ilmu pengetahuan dan organisasi. Semakin meningkatnya kemajuan teknologi mengakibatkan semakin berkembangnya pemahaman manusia tentang pentingnya aspek sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelayan operasionalnya, tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang tinggi. Betapapun modernnya mesin-mesin yang digunakan, unsur manusia masih akan tetap memegang peranan yang sangat menentukan.

Manusia adalah sumber daya yang paling penting keberadaanya dalam perusahaan, karena ditangan manusialah segala aktivitas yang berhubungan dengan laju perusahaan diambil. Tidak selamanya karyawan selalu memberikan kontribusi yang positif seperti yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa mengatur karyawan merupakan hal yang sangat sulit dan kompleks, karena karyawan mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang berbeda-beda dengan karyawan yang lain. Perbedaan itu menjadi

penting karena sifat sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan yang heterogen itu tentu saja dapat memengaruhi kontribusinya terhadap kemajuan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, maka sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan perlu dikelola dengan tepat, sehingga peran aktif manusia untuk dapat menghasilkan kinerja yang optimal dapat tercapai.

Menurut John M. Ivancevich, yang dikutip dalam buku Moekijat manajemen sumber daya manusia adalah proses pencapaian tujuan organisasi melalui mendapatkan, mempertahankan, memberhentikan, mengembangkan dan menggunakan/memanfaatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan sebaik-baiknya.¹ Sedangkan Edwin B. Lippo yang dikutip dalam buku T. Hani Handoko, manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.² Sementara menurut Malayu S.P. Hasibuan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan.³

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian proses yang meliputi

¹Moekijat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung : CV.Mandar Maju, 2010). h. 4.

²Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2011). h. 3.

³Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010). h. 10.

perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang selaras dengan tujuan pribadi maupun masyarakat.

B. Hubungan Antar Manusia

Hubungan antar manusia merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam instansi atau perusahaan. Penguasaan dalam menciptakan hubungan antar manusia karyawan dalam perusahaan atau instansi akan sangat membantu seorang pimpinan dalam membantu komunikasi vertikal maupun komunikasi horisontal. Di sisi lain hubungan antar manusia karyawan merupakan hubungan manusiawi yang selalu dibutuhkan oleh karyawan, dimana fungsinya sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial, kebutuhan akan orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan hidupnya. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan memengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya.

1. Pengertian Hubungan Antar Manusia

Hubungan antar manusia, Sebuah istilah yang menurut Jack Hallown telah ada sekitar tahun 1850, yakni ketika kebutuhan karyawan mulai diperhatikan perusahaan. Sebuah Studi yang mengatur apa dan bagaimana hubungan-hubungan dapat terjadi di antara manusia, dengan tujuan terciptanya hubungan yang harmonis lewat bentuk proses-proses komunikasi yang ada. Teori ini beranggapan bahwa

organisasi dapat diurus dengan baik dan dapat mencapai sasaran yang ditetapkan apabila di dalam organisasi itu terdapat hubungan antar-pribadi yang serasi.⁴

Elton Mayo sering disebut sebagai orang yang memulai pergerakan hubungan manusiawi (*human relations movement*), sebab *study hawthorne* yang dilakoninya menyebabkan perubahan besar. perhatian terhadap moral dan nilai-nilai lain yang memengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja. Ada dua kesimpulan yang berkembang dari studi *hawthorne* tersebut yang sering disebut efek *hawthorne*, yaitu sebagai berikut:

- a. Perhatian terhadap orang-orang boleh jadi mengubah sikap dan perilaku mereka.
- b. Moral dan produktivitas dapat meningkat apabila para karyawan mempunyai kesempatan untuk berinteraksi satu sama lainnya.⁵

Studi *Hawthorne* yang dilakukan Elton Mayo menunjukkan bahwa dengan pengukuran secara kuantitatif, interaksi normal dari para pekerja yang sedang melakukan tugasnya selama menciptakan suatu jaringan sosial yang dinamakan organisasi informal amat besar pengaruhnya terhadap pola tingkah laku para pekerja.

Mayo mengajukan konsep sosial manusia yang dimotivasi oleh kebutuhan sosial daripada konsep rasional manusia yang dimotivasi oleh kebutuhan ekonomis. Para pekerja/karyawan bukanlah mesin yang hidup hanya untuk proses produksi saja,

⁴Tjiptono, Fandy dan Chandra, Gregorius. *Service, Quality & Satisfaction*. Edisi Ketiga. (Yogyakarta: 2011).

⁵Pace, R. W & Faules, D. *Iklim komunikasi organisasi*. Dalam (Ed). *Komunikasi organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya. 2010). h. 34

namun manusia yang merupakan makhluk sosial yang memiliki berbagai kebutuhan yang sangat berpengaruh pada kinerjanya terhadap perusahaan.

Menurut Ruslan hubungan antar manusia yaitu komunikasi persuasif yang dilakukan dalam perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.⁶ Hubungan Antar Manusia adalah keseluruhan hubungan baik yang formal maupun informal yang perlu diciptakan dan dibina dalam suatu organisasi sedemikian rupa sehingga tercipta suatu *team work* yang harmonis dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Keith Davis hubungan antar manusia adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi keorganisasian. Ditinjau dari kepemimpinannya, yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial.⁷

Hubungan antar manusia merupakan jembatan penghubung yang menghubungkan antara atasan dan bawahan, bawahan dengan atasan dan bawahan dengan bawahan. Untuk menciptakan kepuasan dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Dengan kemampuan hubungan antar manusia yang

⁶Rusady, Ruslan. *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi Konsepsi dan Aplikasi*. (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. 2007). h. 56

⁷Davis, Keith & John W. Newstorm. Jilid 1-2 *Perilaku dalam Organisasi*. (Jakarta: PT. Erlangga. 2008). h. 34

baik seorang pimpinan akan dapat memecahkan masalah para karyawannya, sedangkan komunikasi merupakan alat perantaranya.

2. Aspek-Aspek Hubungan Antar Manusia

a. Komunikasi

Komunikasi merupakan hal yang utama dalam pengorganisasian kerja di perusahaan. Dalam hal ini, komunikasi vertikal dilakukan dari atasan kepada bawahan dan sebaliknya secara timbal balik. Komunikasi yang timbal balik di sini berarti bawahan tidak hanya selalu menerima perintah dan suruhan dari atasan saja, melainkan juga mempertimbangkan saran dan keluhan karyawan dalam bekerja. Saran dan keluhan dari bawahan tidak boleh diabaikan begitu saja, sebab jika *feedback* komunikasi tidak positif, maka akan dapat mengganggu produktivitas karyawan. Hal ini tentu jelas berkaitan dengan hubungan antar manusia, yaitu penghargaan sisi kemanusiaan.

Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan. Jadi komunikasi itu adalah proses dimana pesan disampaikan oleh komunikator kepada penerima. Pesan itu dapat berupa hasil pemikiran atau perasaan yang dimaksudkan untuk mengubah pengetahuan, sikap atau tingkah laku si penerima pesan.

Pentingnya komunikasi dalam hubungan antar manusia merupakan salah satu unsur penting yang membangun sebuah tim, yang dapat membawa tim tersebut kedalam tingkat keberhasilan. Kemampuan berkomunikasi secara jelas berguna untuk mendominasi dalam bidang yang digeluti. Komunikasi adalah kunci yang dapat membangun tim yang kuat dan mendorong kinerja yang lebih baik. Pentingnya keterampilan komunikasi yang baik perlu ditekankan dalam program pelatihan. Komunikasi pun salah satu aspek penting dalam hubungan antar manusia diantaranya yaitu:

- 1) Membantu membangun tim: membutuhkan seorang pemimpin yang mampu dengan baik untuk berkomunikasi kepada setiap individu. Dengan menghilangkan rasa takut dan menanamkan kepercayaan dalam kemampuan mereka melalui komunikasi langsung seseorang pemimpin dapat menciptakan sebuah tim yang dapat unggul.
- 2) Menghindari Kesalahpahaman: dengan komunikasi yang diatur, banyak kesalahpahaman dan miskomunikasi yang dapat diselesaikan secara damai.

b. Motivasi

Prestasi kerja seorang karyawan kadang-kadang tidak sama dengan kecakapan yang dimilikinya. Memang faktor penyebabnya tidak sama antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya, faktor penyebab ini tergantung dari orangnya sendiri atau lingkungan kerjanya. Tidak sesuainya prestasi kerja dengan kecakapannya itu bagi seorang karyawan mungkin karena tidak mempunyai kemauan bisa juga karena tidak menyukai pimpinannya atau dapat juga disebabkan oleh

kurangnya energi dan lain sebagainya. Dalam psikologi keadaan seperti itu dikatakan sebagai berikut; bukan kecakapan (*ability*) yang kurang, melainkan motivasi yang kurang atau bahkan tidak ada. Sehingga hasil pekerjaannya tidak sesuai kecakapannya.⁸

Kunci aktivitas hubungan antar manusia adalah motivasi, memotivasikan karyawan untuk bekerja giat berdasarkan kebutuhan mereka secara memuaskan, yakni kebutuhan akan upah yang cukup bagi keperluan hidup keluarganya sehari-hari, kebahagiaan keluarganya, kemajuan dirinya sendiri, dan lain sebagainya. Motivasi adalah kekuatan atau daya dorong menggerakkan sekaligus mengarahkan kehendak atau perilaku seseorang dan segala kekuatannya untuk mencapai tujuan yang diinginkannya, yang muncul dari keinginan memenuhi kebutuhannya.

c. Konseling

Hubungan manusiawi dapat dilakukan untuk menghilangkan hambatan-hambatan komunikasi, meniadakan salah pengertian dan mengembangkan segi konstruktif sifat tabiat manusia.⁹ Dalam derajat intensitas yang tinggi, hubungan manusiawi dilakukan untuk menyembuhkan orang yang menderita frustrasi. Frustrasi timbul pada diri seseorang akibat suatu masalah yang tidak dapat dipecahkan olehnya. Dalam kehidupan sehari-hari siapa pun akan menjumpai masalah, ada yang mudah dipecahkan, ada juga yang sukar dipecahkan. Misalnya sakit, tidak lulus ujian,

⁸Amrullah mudzhira nur. *Human Relation Dalam Manajemen*. (Makassar: Alauddin University Press, 2013). h.38

⁹Effendy, Onong Uchjana.. *Human Relation dan Publik Relation*.(Bandung : PT. Mandar Maju) 2009. h. 48

lamaran kerja tidak diterima, mobil rusak atau kecelakaan, suami atau istri menyeleweng, tidak mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan, permohonan atas sesuatu hal yang tidak diterima, dan lain-lain semua itu bisa menyebabkan seseorang frustrasi.

Apabila frustrasi itu diderita oleh karyawan, apabila dalam jumlah yang banyak maka akan mengganggu jalannya kegiatan perusahaan dimana akan menjadi rintangan bagi tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan. Tidaklah bijaksana jika seorang pemimpin menangani karyawannya yang frustrasi dengan tindakan kekerasan. Di sinilah pentingnya peran hubungan manusiawi. Dimana dia harus membawa penderita dari situasi masalah kepada perilaku penyelesaian masalah.¹⁰

Dalam kegiatan hubungan manusiawi ini ada teknik yang bisa digunakan untuk membantu mereka yang sedang menderita frustrasi yakni dengan apa yang disebut konseling (*counseling*). Yang bertindak sebagai konselor bisa dilakukan oleh pemimpin perusahaan, kepala humas, dan lain-lain. Konseling merupakan suatu proses untuk membantu individu mengatasi hambatan-hambatan perkembangan dirinya dan mencapai perkembangan kemampuan pribadi yang dimilikinya secara optimal. Konseling sebagai teknik *human relation* adalah suatu proses yang terjadi dalam hubungan tatap muka antar seorang individu yang terganggu karena masalah yang tidak dapat di atasi sendiri dengan seorang pekerja yang profesional, yaitu orang yang terlatih dan berpengalaman dalam membantu orang lain menemukan pemecahan

¹⁰Effendy, Onong Uchjana. *Human Relation dan Publik Relation*. (Bandung : PT. Mandar Maju) 2009.

terhadap berbagai jenis kesulitan pribadi.¹¹

Tujuan konseling adalah membantu konseli, yakni karyawan yang menghadapi masalah atau yang menderita frustrasi, untuk memecahkan masalahnya sendiri atau mengusahakan terciptanya suasana yang menimbulkan keberanian untuk memecahkan masalahnya.

d. Persepsi Interpersonal dalam Hubungan Antar Manusia

Sebagaimana diketahui bahwa kehidupan individu tidak dapat lepas dari lingkungannya, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial. Situasi sosial ini diwarnai dengan berbagai rangsang atau stimulus yang diterima individu kemudian diorganisasikan dan ditafsirkan, sehingga individu memperoleh suatu kesan makna terhadap stimulus yang diterimanya itu. Proses pembentukan kesan atau makna terhadap orang lain inilah yang disebut persepsi interpersonal.

Persepsi itu sendiri adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Persepsi dapat juga berarti memberikan makna pada stimuli inderawi (*sensory stimuli*) Faktor lainnya yang memengaruhi persepsi, yakni perhatian.

Persepsi interpersonal adalah memberikan makna terhadap stimuli inderawi yang berasal dari seseorang (komunikan), berupa pesan verbal dan nonverbal. Kecermatan dalam persepsi interpersonal akan berpengaruh terhadap keberhasilan

¹¹ Amrullah mudzhira nur. *Human Relation Dalam Manajemen*. (Makassar: Alauddin University Press, 2013). H.199

komunikasi, seorang peserta komunikasi yang salah memberi makna terhadap pesan akan mengakibatkan kegagalan komunikasi.¹² Hakikat dari hubungan interpersonal adalah bahwa ketika berkomunikasi kita bukan hanya menyampaikan isi pesan, tetapi juga menentukan kadar interpersonal. Jadi, kita bukan hanya sekedar menentukan *content* tapi juga *relationship*. Hubungan interpersonal terbentuk ketika proses pengolahan pesan (baik verbal maupun nonverbal) secara timbal balik terjadi dan hal ini dinamakan komunikasi interpersonal.

Persepsi interpersonal merupakan salah satu unsur penting dalam proses komunikasi dan interaksi sosial. Situasi interaksi menyangkut independensi dua orang atau lebih yang terjadi karena adanya kesamaan sinyal yang berdasar pengalaman bersama. Sebagaimana dikemukakan oleh Kelley, bahwa persepsi interpersonal melibatkan pengaruh antara individu yang satu dengan individu lainnya, perasaan, kepercayaan, dan perilaku. Dengan kata lain, persepsi interpersonal adalah proses pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diterima oleh individu sehingga merupakan sesuatu yang berarti, dan merupakan aktifitas yang aktif dan integratif dalam keseluruhan pribadi individu.¹³

3. Hambatan dalam Hubungan Antar Manusia

Hambatan dalam hubungan antar manusia pada umumnya mempunyai dua sifat yaitu objektif dan subjektif. Hambatan yang sifatnya objektif adalah gangguan dan halangan terhadap jalannya hubungan antar manusia yang tidak disengaja dan

¹²Rakhmat, Jalaluddin, *Metode Penelitian Komunikasi*, (Bandung:Remaja Rosdakarya. 1995).

¹³Amrullah mudzhira nur. *Human Relation Dalam Manajemen*. (Makassar: Alauddin University Press, 2013). h. 23

dibuat oleh pihak lain tapi mungkin disebabkan oleh keadaan yang tidak menguntungkan. Hambatan yang bersifat subjektif adalah yang sengaja dibuat oleh orang lain sehingga merupakan gangguan, penentangan terhadap suatu usaha komunikasi. Dasar gangguan dan penentangan ini biasanya disebabkan karena adanya pertentangan kepentingan, tamak, iri hati, *apatisme* dan sebagainya.¹⁴

Faktor kepentingan dan prasangka merupakan faktor yang paling berat karena usaha yang paling sulit bagi seorang komunikator ialah mengadakan komunikasi dengan orang-orang yang jelas tidak menyenangi komunikator atau menyajikan pesan komunikasi yang berlawanan dengan fakta atau isinya yang mengganggu suatu kepentingan.

4. Tinjauan Islam Tentang Hubungan Antar Manusia

Pada uraian ini secara spesifik akan dikajikonsep dasar hubungan antar manusia dalam perspektif Islam. Dalam Al-Quran terdapat beberapa ayat yang dapat dijadikan landasan filosofi tentang makna hubungan antar manusia seperti yang tersirat dalam ayat berikut:

وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ
كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَى
شَفَا حُفْرَةٍ مِنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ مِنْهَا كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ
تَهْتَدُونَ ﴿١٠٣﴾

¹⁴Effendy Onong Uchjana: *Human Relation dan Publik Relation*. (Bandung : PT. Mandar Maju, 2009).

Terjemahnya:

“Dan berpegang teguhlah kamu sekalian kepada tali Allah (agama Islam), dan janganlah kamu bercerai-berai; dan kenanglah nikmat Allah kepada kamu ketika kamu bermusuhan-musuhan (semasa jahiliyah dahulu), lalu Allah menyatukan di antara hati kamu (sehingga kamu bersatu-padu dengan nikmat Islam), maka menjadilah kamu dengan nikmat Allah itu orang-orang Islam yang bersaudara. Dan kamu dahulu telah berada di tepi jurang neraka (disebabkan kekufuran kamu semasa jahiliyah), lalu Allah menyelamatkan kamu dari neraka itu (disebabkan nikmat Islam juga). Demikianlah Allah menjelaskan kepada kamu ayat-ayat keteranganNya, supaya kamu mendapat petunjuk hidayahNya.” (Q.S A-li'Imran 3:103)¹⁵

Ayat tersebut mengandung makna yang sangat dalam, yaitu manusia dalam situasi apapun dan dimana pun berada selalu diliputi kehinaan, kecuali yang selalu memperbaiki hubungannya dengan Allah dan selalu memperbaiki hubungannya dengan sesama manusia. Secara kontekstual, ayat tersebut dapat dipahami bahwa meskipun manusia senantiasa beribadah kepada Allah, tetapi jika hubungannya dengan sesamanya tidak baik, mereka termasuk orang hina. Ini berarti bahwa hubungan yang harmonis dengan sesama manusia merupakan prasyarat dalam kehidupan mereka, dan bahkan merupakan bagian dari ibadah kepada Allah swt.

Dalam konteks ini, menurut Islam hubungan antar manusia tidak sekedar hubungan kemanusiaan, melainkan juga suatu perintah yang wajib dilakukan. Hal ini sejalan dengan firman Allah swt:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ
لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ ﴿١٠﴾

¹⁵Departemen Agama RI, *Syamil Al-Qur'an Terjemah Per-Kata*, h. 250.

Terjemahnya:

“Orang-orang beriman itu sesungguhnya bersaudara. Sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat. (Q.S Al-Hujarât [49]:10).¹⁶

C. *Lingkungan Kerja*

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung adanya tingkat produktivitas kerja yang tinggi, sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas dari perusahaan yang bersangkutan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan akan dapat menimbulkan rasa bergairah dalam bekerja sehingga terhindar dari rasa bosan dan lelah. Jika lingkungan kerja tidak dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka dapat menimbulkan kebosanan dan kelelahan sehingga akan menurunkan kegairahan kerja karyawan yang akhirnya karyawan tidak melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut A.S. Munandar lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi: kondisi fisik, Ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang diluar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan dan peraturan-peraturan perusahaan.¹⁷

Menurut Agus Tulus: Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada

¹⁶Departemen Agama RI, *Syamil Al-Qur'an Terjemah Per-Kata*,

¹⁷A.S. Munandar dan Rufus Patty Wutun. *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*. (Depok : Penerbit PIO Fakultas Psikologi UI, 2004). h.288

disekitar karyawan yang dapat berpengaruh dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Sedarmayati : Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.¹⁸

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dimana para karyawan bekerja, baik menyangkut aspek fisik, maupun yang menyangkut aspek sosial dalam suatu perusahaan atau organisasi yang dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

2. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Perancangan lingkungan kerja yang kondusif merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dilakukan perusahaan. Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja yang kondusif harus memenuhi syarat , yaitu:

a. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan akan mendorong semangat kerja karyawan. Dalam hal ini keamanan yang dimaksud adalah keamanan terhadap milik pribadi dari karyawan serta keamanan atas pribadi mereka, karena keamanan dan keselamatan diri pribadi adalah hal yang sangat penting. Apabila kondisi suatu perusahaan aman maka akan dapat menimbulkan ketenangan. Dan secara tidak

¹⁸Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: Mandar Maju. 2011).

langsung akan mendorong, memotivasi, serta akan memberikan semangat kerja karyawann.

Keamanan juga sebenarnya memiliki pengertian yang lebih luas, misalnya keamanan akan keselamatan kerja yang mengharuskan perusahaan untuk menyediakan alat keselamatan kerja dan melatih penggunaannya, hingga konstruksi gedung tempat karyawan bekerja, serta adanya jaminan keamanan dimasa depan.

b. Kebersihan

Perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain hal ini memengaruhi kesehatan, maka dengan lingkungan kerja yang bersih akan dapat memengaruhi kesehatan dan kejiwaan seseorang. Bagi seseorang yang normal lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Rasa senang ini akan dapat memengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah.

c. Penerangan

Berjalannya suatu perusahaan tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan keletiah mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya.

Dalam hal penerangan di sini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan

dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, selanjutnya penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidak puasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para karyawan dalam melakukan aktivitas.

Ciri-ciri penerangan yang baik adalah sebagai berikut:

- 1) Sinar cahaya yang cukup.
- 2) Sinarnya yang tidak berkilau dan menyilaukan.
- 3) Tidak terdapat kontras yang tajam.
- 4) Distribusi cahaya yang merata.

d. Ruang Gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di dalamnya. Ruang kerja hendaknya di desain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi para karyawan. Untuk itu ruangan kerja harus ditata mengacu kepada aliran kerja sehingga meningkatkan efesiensi dan memudahkan koordinasi antar para karyawan. Perusahaan yang baik akan selalu menyediakan berbagai sarana yang memadai, hal ini dimaksudkan agar para karyawan merasa senang dan betah di ruangan kerja.

Menurut Sofyan Assauri mengemukakan bahwa: “Agar para karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, maka ruangan gerak para karyawan perlu

diberikan ruangan yang memadai.¹⁹ Terlalu sempit ruang gerak akan menghambat proses kerja para karyawan. Sebaliknya ruangan kerja yang besar merupakan pemborosan ruangan”.

Dari pendapat di atas mengenai ruang gerak yang ideal adalah ruang yang leluasa sehingga dapat membantu kelancaran kerja para karyawan. Ruangan yang sempit akan mengakibatkan lalu-lintas di tempat kerja menjadi semrawut, sehingga karyawan akan kehilangan semangat dalam bekerja. Perusahaan yang memiliki ruang kerja belum tentu mampu meningkatkan gairah para karyawannya, karena tanpa tata ruang yang baik akan menghambat proses kerja.

e. Kebisingan

Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang. Turunya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stres karyawan. Jika suara yang didengar manusia melebihi batas tersebut maka konsentrasi manusia akan mudah kabur. Gangguan-gangguan seperti ini hendaknya dihindari agar semangat kerja tetap stabil dan produktivitas kerja menjadi optimal.

Menurut Sedarmayanti ada tiga aspek yang menentukan kualitas suara bunyi yang bisa menimbulkan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

1) Lama bunyi

Lama waktu bunyi terdengar. Semakin lama telinga kita mendengar kebisingan maka semakin buruk akibatnya bagi pendengaran (tuli).

¹⁹ Assauri Sofyan. *Manajemen Produksi dan Operasi*. (Jakarta: FE UI. 2008).

2) Intensitas kebisingan

Intensitas biasanya diukur dengan satuan desibel (dB), yang menunjukkan besarnya arus energi persatuan luas dan batas pendengaran manusia mencapai 70 desibel.

3) Frekuensi

Frekuensi suara menunjukkan jumlah dari gelombang-gelombang suara yang sampai di telinga kita setiap detik yang dinyatakan dalam jumlah getaran perdetik atau Hertz (HZ).

f. Keindahan

Untuk ruang kerja hendaknya dipilihkan warna-warna yang diinginkan atau lembut. Warna dan komposisinya perlu diperhatikan. Hal ini disebabkan karena komposisi warna yang salah akan dapat mengganggu pemandangan dan menimbulkan rasa tidak atau kurang menyenangkan. Hal ini dapat memengaruhi semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Ruang kerja yang baik harus dapat menempatkan barang-barang dengan rapih dan mempunyai *space* untuk pergerakan yang mudah dari satu bagian ke bagian lain.

g. Kekeluargaan

Interaksi antara karyawan dengan karyawan, pemimpin dengan pemimpin, dan pemimpin dengan karyawan secara terbuka dapat menimbulkan rasa kekeluargaan sehingga tercipta keterbukaan dalam masalah kerja dan menciptakan kerja yang berkualitas.

3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik sesuai dengan kebutuhan karyawan yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, ada faktor-faktor yang membentuknya seperti berikut:

a. Lingkungan Kerja yang Menyangkut Segi fisik

- 1) Keadaan bangunan, gedung atau tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja para karyawan. Termasuk didalamnya ruang kerja yang nyaman, dan mampu memberikan ruang gerak yang cukup bagi para karyawan, serta mengatur ventilasi yang baik sehingga karyawan bebas bekerja.
- 2) Tersedianya beberapa fasilitas, seperti: peralatan kerja yang cukup memadai, tersedianya tempat-tempat rekreasi, tempat istirahat, tempat ibadah, dan sebagainya.
- 3) Letak gedung dan tempat kerja yang strategis sehingga mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum.

b. Lingkungan Kerja yang Menyangkut Segi psikis

- 1) Adanya perasaan aman dari para karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang meliputi : rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugas, merasa aman dari pihak yang sewenang-wenang, serta rasa aman dari segala macam bentuk tuduhan sebagai akibat dari saling curiga mencurigai diantara para karyawan.
- 2) Adanya perasaan puas dikalangan para karyawan. Perasaan puas tersebut akan

terwujud apabila karyawan merasa kebutuhannya telah terpenuhi.

4. Tinjauan Islam Mengenai Lingkungan Kerja

Islam memandang bahwa penciptaan budaya kerja serta lingkungan kerja dimulai dari seorang pemimpin. Jika pimpinan perusahaan menyikapi seorang pekerja bukan semata-mata sebagai bawahan, maka akan lain pengaruhnya. Suasana kerja akan akan berbeda dan akan terasa lebih nikmat. Dalam Islam faktor kepribadian seorang pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang lebih cair dilingkungan kerja. Pemimpin tersebut akan menciptakan pola kerja yang keras, namun dengan suasana yang cair, itulah metode yang perlu dibudayakan saat ini didalam lingkungan perusahaan.

Keberhasilan Rasulullah saw. dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain. Sebagai mana dinyatakan dalam Al-Qur'an surat Ali Imran: 159.

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Terjemahnyanya:

“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaralah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka

bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.²⁰

Ayat ini merupakan pedoman kepada umat Rasulullah saw. bila menjadi seorang pemimpin (dalam segala hal), misalnya menjadi suami, ayah dan berbagai bentuk kepemimpinan yang lain, maka hendaknya umat Rasulullah ini meniru akhlak-akhlak mulia beliau tersebut. Apabila seorang pemimpin bersikap kasar, keras hati, tidak mau memahami orang yang dipimpin, maka otomatis orang yang dipimpin akan lari dari pemimpinnya. Tidak mau mentaati meski apa yang dikatakan oleh pemimpin adalah benar.

Sebagai seorang muslim, kita harus selalu menyerahkan segala urusan kepada Allah. Keinginan, cita-cita, harapan, semuanya kita kembalikan kepada Allah. Tentu saja setelah usaha maksimal, bermusyawarah, berkonsultasi kepada para ahli, dan berdoa dengan sungguh-sungguh. Ketawakkalan seseorang kepada Allah, adalah bukti kebenaran keimanan seorang hamba. Karena hanya kepada Allah kita bersandar.²¹

D. Kinerja

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh

²⁰Departemen Agama RI, *Syamil Al-Qur'an Terjemah Per-Kata*,

²¹Muhammad Rasyid Ridha, *Tafsir Al-Manar*, juz 11 (Mesir: Maktabah Muhammad 'Ali Shubaih, 1954), h.76.

karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu. Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengawasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode tertentu. Umpan balik penilaian kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi.²²

Prawirosentono menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau dari kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.²³

Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Jika kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan akan baik pula, demikian sebaliknya, kalau kinerja karyawan tidak baik maka akan tidak baik pula kinerja perusahaannya.

Menurut Rivai, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya

²²Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, (Yogyakarta: STIE YKPN.. 2006).

²³Prawirosentono, Suryadi. *Kebijakan kinerja karyawan*. (Yogyakarta: BPPE. 2008).

dalam perusahaan.²⁴ Sedangkan Dessler dalam Suryoadi berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.²⁵

Mathis dan Jackson lebih lanjut memberikan standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Standar kinerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjelaskan apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh karyawannya, oleh karena itu kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan.²⁶

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

a. Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

²⁴Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2005).

²⁵Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh Jilid 2, (Jakarta: PT. Macanan Jaya, 2009). h.49.

²⁶Mathis, Robert dan Jackson J.H, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Salemba Empat, 2011).

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.²⁷

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins, kinerja dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu antara lain sebagai berikut:²⁸

a. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan adalah banyaknya jumlah atau hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Menurut Wungu dan Brotoharsojo bahwa “Quantity (kuantitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang

²⁷Prawirosentono, Suryadi. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. (Yogyakarta:BPFE. 2008). h- 27

²⁸ Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi Jilid II*, Alih Bahasa Hidayana Pujaatmaka, (Jakarta: Prenhalindo. 2006).

terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka”.²⁹ Sedangkan menurut Wilson dan Heyyel mengatakan bahwa “*Quantity of Work* (kuantitas kerja) adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu”. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.³⁰

b. Kualitas pekerjaan

Kualitas adalah tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan suatu aktivitas. .

Menurut Wungu dan Brotoharsojo bahwa kualitas adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka.³¹ Sedangkan menurut Wilson dan Heyel mengatakan bahwa “*Quality of work* (kualitas kerja) menunjukkan

²⁹Wungu & Brotoharjo. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit Sistem*. (Jakarta: Raja Grafindo Pustaka).

³⁰Willson and Heyyel. *Hand Book Of Modern Office Management and Administration Service*. (New Jersey: Mc Graw Hill Inc. 1987).

³¹Wungu & Brotoharjo. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit Sistem*. (Jakarta: Raja Grafindo Pustaka. 2003). h-57

sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian”.³²

Dari pendapat diatas, jelas bahwa kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan, dan kerapian. Yang dimaksud ketepatan adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, artinya terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Yang dimaksud dengan kelengkapan adalah kelengkapan ketelitian dalam melaksanakan tugasnya. Yang dimaksud kerapian adalah kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan Waktu adalah tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan atau sesuai dengan waktu yang di tentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kemampuan dalam manajemen waktu berkaitan erat dengan kebiasaan sehari-hari. Jika telah terbiasa dengan hidup tanpa planning atau suka menunda-nunda waktu untuk penyelesaian suatu pekerjaan akan sangat sulit mendisiplinkan diri dengan jadwal waktu yang terencana. Keberhasilan hanya akan dapat diraih jika dapat merubah kebiasaaan kearah yang lebih baik terutama dalam hal manajemen waktu.

³²Willson and Heyyel. *Hand Book Of Modern Office Management andAdministration Service*. (New Jersey: Mc Graw Hill Inc. 1987).

d. Efektivitas

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program. Disebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan. Hal ini sesuai dengan pendapat H. Emerson yang dikutip Soewarno Handyaningrat S. yang menyatakan bahwa “Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.”

Sedangkan Georgopolous dan Tannembaum, mengemukakan: Efektivitas ditinjau dari sudut pencapaian tujuan, dimana keberhasilan suatu organisasi harus mempertimbangkan bukan saja sasaran organisasi tetapi juga mekanisme mempertahankan diri dalam mengejar sasaran. Dengan kata lain, penilaian efektivitas harus berkaitan dengan masalah sasaran maupun tujuan.³³ Lebih lanjut menurut Agung Kurniawan mendefinisikan efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya.³⁴

Dari beberapa pendapat di atas mengenai efektivitas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target

³³Georgopolous dan Tannembaum. *Efektivitas Organisasi*. (Jakarta: Erlangga. 2000). h. 43.

³⁴Kurniawan, Agung. *Transformasi Pelayanan Publik*. (Yogyakarta: Pustaka. 2005).

(kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah dicapai oleh manajemen, yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu.

e. Komitmen kerja

Komitmen kerja adalah tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Dalam pengertian yang lebih luas, hal itu bisa diartikan bahwa dalam bekerja, ia mampu mengorganisir sendiri pekerjaannya dengan baik sesuai target yang diharapkan tanpa harus diberikan pengarahan secara mendetil oleh atasan. Dengan kata lain, hal tersebut menyangkut masalah kemandirian.

Menurut Griffin, komitmen kerja adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai: keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan

E. Kerangka Pikir

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, adapun variabel independennya adalah Hubungan Antar Manusia (X1) dengan indikatornya yaitu:

1. Komunikasi (X1.1)
2. Motivasi (X1.2)
3. Konseling (X1.3)
4. Persepsi Interpersonal (X1.4)

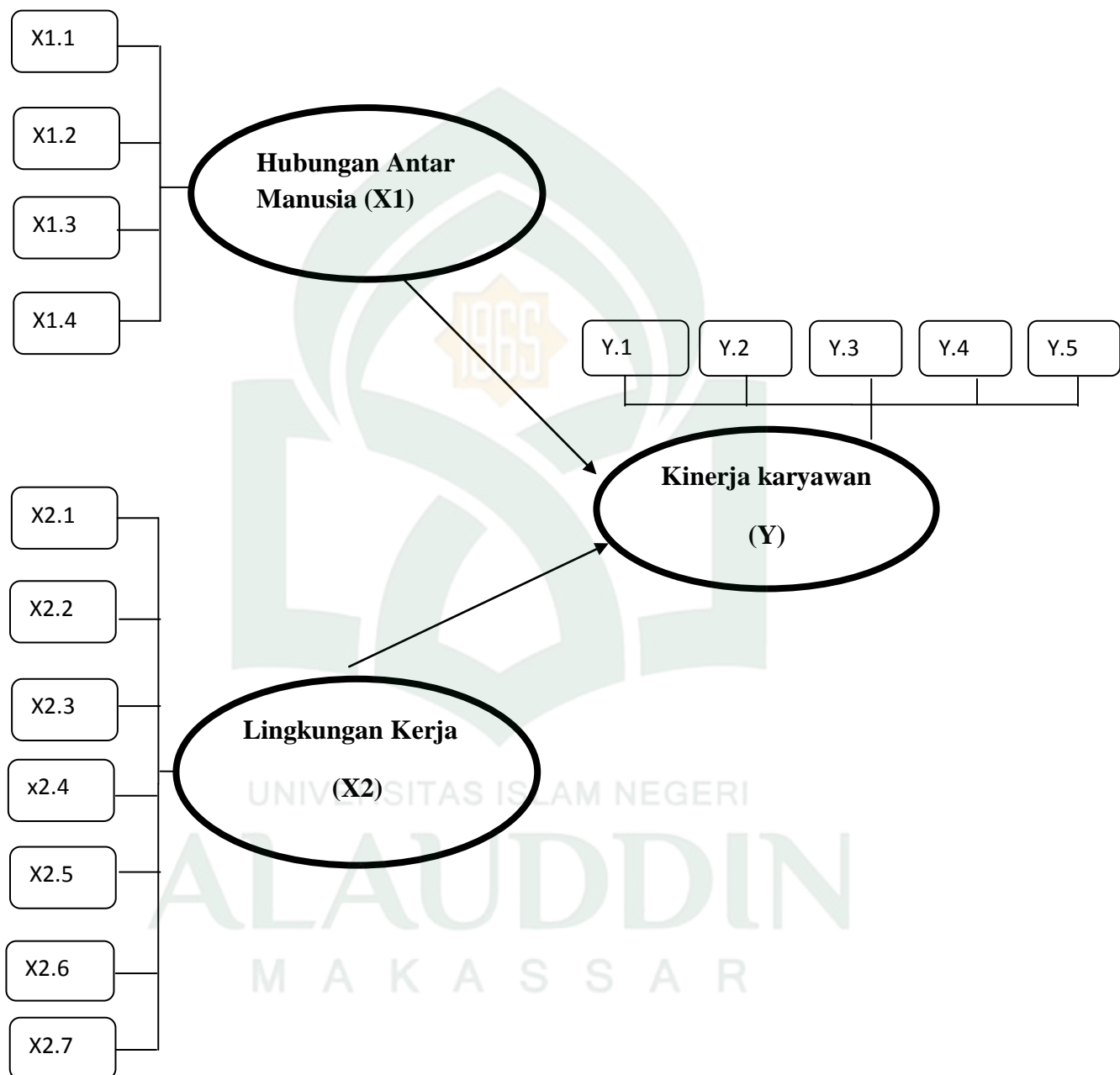
Lingkungan Kerja (X2) dengan indikatornya yaitu:

1. Keamanan (X2.1)
2. Kebersihan (X2.2)
3. Penerangan (X2.3)
4. Ruang gerak (X2.4)
5. Kebisingan (X2.5)
6. Keindahan (X2.6)
7. Kekeluargaan (X2.7)

Sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja (Y) dengan indikatornya yaitu:

1. Kuantitas (Y.1),
2. Kualitas (Y.2)
3. Efektivitas (Y.3)
4. Ketepatan Waktu (Y.4)
5. Komitmen Kerja (Y.6)

seperti yang disajikan dalam gambar II.1 berikut ini:



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.¹

Adapun lokasi Penelitian ini adalah PT. Putera Auto Kencana Tbk Jl. Urip Sumoharjo KM 7 (Samping Perwakilan Bus LITHA), Makassar, Sulawesi Selatan.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.²

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Putera Auto Kencana yang berjumlah 30 orang

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan diteliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian

¹Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*, (Bandung:Alfabeta, 2008) h.8.

²Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. (Bandung :Alfabeta, 2008)

ini adalah sampel jenuh (*saturation sampling*) yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, dengan syarat populasi tidak banyak.

C. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data sebagai berikut:

1. Data Primer

Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari sumber primer. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang digunakan pada penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner.

2. Data Sekunder

Dalam penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari sumber sekunder. Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui pihak lain atau melalui media (elektronik maupun cetak).³

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang tepat, dengan mempertimbangkan penggunaannya berdasarkan jenis data dan sumbernya. Data yang obyektif dan relevan dengan pokok permasalahan penelitian merupakan indikator keberhasilan suatu penelitian. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara pengisian kuisisioner dan wawancara untuk memperoleh data primer, sesuai dengan tujuan

³Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2008).

penelitian. Peneliti menemui responden secara langsung, tentunya sesuai dengan peraturan dan tidak mengganggu kelangsungan proses kerja di perusahaan.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah:

1. Kuesioner (Angket)

Kuisisioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan (angket) atau daftar isian terhadap objek yang diteliti.⁴ Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*.

Skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁵

Data diolah dengan menggunakan skala *Likert* dengan jawaban atas pertanyaan yaitu skala nilai 1-5. Nilai yang dimaksud adalah skor atas jawaban responden, dimana nilai yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

- | | | |
|----------|-----------------------|----------------|
| 1. (STS) | = Sangat tidak setuju | skor jawaban 1 |
| 2. (TS) | = Tidak setuju | skor jawaban 2 |
| 3. (RR) | = Ragu-ragu | skor jawaban 3 |
| 4. (S) | = Setuju | skor jawaban 4 |
| 5. (SS) | = Sangat setuju | skor jawaban 5 |

⁴Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Statistik 1 (statistic Deskriptif)*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002), h. 17

⁵Husein Umar, *Metode penelitian Aplikasi Dalam Pemasaran*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.2011) h. 87.

2. Studi Pustaka

Metode pencarian informasi dari buku-buku yang relevan dan sumber yang lain yang membahas masalah dalam penelitian ini.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan cara untuk mencari data karyawan, hal-hal atau variabel yang berbentuk catatan, buku, surat kabar, dan majalah.⁶

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini, menggunakan *software SPSS Versi 17.00*, dengan cara memasukkan hasil dari operasionalisasi variabel yang akan di uji.

1. Uji Validitas

Uji validasi untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation*.⁷

Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai *r*-hitung yang merupakan nilai dari *corrected item-total correlation* > dari *r*-tabel yang diperoleh melalui *Df* (*Degree of Freedom*).⁸ Untuk menguji valid tidaknya pertanyaan dapat dilakukan melalui program computer *Excel Statistic Analysis & SPSS Versi 20.00*.

⁶Arikunto S, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI, (Jakarta :Penerbit PT RinekaCipta. 2010).

⁷Bhuono Agung Nugroho, *StrategiJitu: Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS* (Yogyakarta: Andi Offset, 2005). h.67-68

⁸Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*, h.72.

2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.⁹

Alatukur yang akan digunakan adalah *cronbach alpha* melalui program komputer *SPSS 17.00*. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,60$.¹⁰ Namun ada yang menggunakan 0,70 atau 0,80 atau 0,90 tergantung tingkat kesulitan data dan peneliti.¹¹

3. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh hubungan antar manusia dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Persyaratan dalam analisis regresi adalah uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas dan gejala normalitas.¹²

Jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasnya standar error. Jika terdapat multikolinearitas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat

⁹Duwi Puriyanto, *Mandiri Belajar SPSS: Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*, (Yogyakarta: Media Kom, 2008), h. 25.

¹⁰Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*, (Yogyakarta: Andi, 2005), h. 72.

¹¹Danang Sunyoto, *Metodologi Penelitian Akuntansi*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2013), h. 81.

¹²Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, (Penerbit Universitas Diponegoro. 2009).

signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan. Pengujian-pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya atau dengan melihat kemencengan (*skewness*) dari grafik histogram. Model regresi dikatakan mengikuti distribusi normal apabila grafik histogram tidak menceng ke kiri dan ke kanan. Adapun analisis yang digunakan untuk menguji normalitas dalam model penelitian ini adalah dengan metode grafik.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01,

dan untuk nilai VIF kurang dari 10.¹³

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian untuk melihat apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Suatu model regresi yang baik harus bebas dari masalah heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan dengan pengamatan lainnya.¹⁴

Untuk menguji ada tidaknya masalah heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat apakah terdapat pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah residual dan sumbu X adalah X yang telah diprediksi. Apabila terdapat pola tertentu secara teratur pada grafik scatterplot maka terdapat indikasi bahwa terdapat heteroskedastisitas. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

4. Analisis Linear Berganda

Regresi bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Persamaan untuk regresi linier berganda:¹⁵

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

¹³Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro. 2009.

¹⁴Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro. 2009. h- 125

¹⁵Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*, h. 43.

Dimana:

Y = Produktivitas kerja pegawai

a = konstanta

b = koefisien arah regresi

X_1 = Hubungan Antar Manusia

X_2 = Lingkungan Kerja

ε = Standar error

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R square berkisar antara 0 – 1.¹⁶

6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah disusun berdasarkan data penelitian. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji statistik f-test dan uji statistik t-test.¹⁷

b. Uji Statistik F

Uji statistik F digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji F dapat

¹⁶Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, h. 50 – 51.

¹⁷Agus Widarjono, *Ekonometrika Teori dan Aplikasi untuk Ekonomi dan Bisnis* (Yogyakarta: Ekonisia, 2005), h. 177-182.

dilakukan dengan melihat nilai signifikansi F pada output uji ANOVA. Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

c. Uji Statistik t

Uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya PT. Putera Auto Kencana Kota Makassar

PT. Putera Auto Kencana (Auto Kencana Group) adalah Perusahaan yang bergerak di bidang penjualan mobil, brand Chevrolet, selaku *Authorized Main Dealer* wilayah Makassar, Sulawesi Selatan. Dengan ruang lingkup pemasaran di daerah Sulawesi Selatan dan wilayah Sulawesi lainnya atas penawaran. PT. Putera Auto Kencana (PAK) merupakan anak perusahaan dari PT. Kreasi Auto Kencana (KAK) yang tergabung dalam Auto Kencana Group dan PAK ini mulai berdiri bulan Juni 2012. PAK dan KAK adalah perusahaan yang bergerak dibidang otomotif baik penjualan maupun servis tapi tidak termasuk *manufacturing* di dalamnya.

PAK berdiri pada tahun 2012 bulan Juni yang beralamat di Jl. Urip Sumoharjo KM 7 (Samping Perwakilan Bus LITHA), Makassar, Sulawesi Selatan dengan nomor Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) 03402_02/PM/1.824.271 yang dikeluarkan pada tanggal 13 juni 2012 oleh pemerintah dengan nama perusahaan PT. Putera Auto Kencana dan penanggung jawab yaitu Andee Yophienoes Yoestong selaku direktur utama dengan kekayaan bersih Rp. 10.000.000.000 (sepuluh milyar rupiah) dimana perusahaan ini menjual unit dan servis mobil chevrolet.

2. Visi dan Misi PT. Putera Auto Kencana

a. Visi

Menjadi dealer Chevrolet nomor satu di Indonesia dengan memperluas jaringan sampai ke pulau Papua.

b. Misi

Kami adalah keluarga besar yang memiliki kebanggaan dan tradisi serta komitmen untuk menyediakan mobilitas pribadi kepada seluruh masyarakat di Indonesia.

One Team

Orang-orang yang bekerja sama secara bahu-membahu, perusahaan global untuk kepemimpinan di bidang otomotif, yang diukur dari : *Customer, Employer, Dealer, Investor, Supplier, Union/Council, and Community Satisfaction* .

One Plan

- 1) Merestrukturisasi secara agresif untuk menjalankan bisnis secara menguntungkan pada permintaan saat ini dan perubahan model.
- 2) Mempercepat perkembangan untuk produk yang baru yang diminta dan dihargai oleh pelanggan.
- 3) Membiayai rencana kami dan meningkatkan neraca kami.
- 4) Bekerjasama secara efektif sebagai satu team.

One Goal

Chevrolet yang menarik dan dapat bertahan dalam memberikan keuntungan yang berkembang untuk semua.

3. Profil PT. Putera Auto Kencana

1. Kepala cabang

Kepala Cabang secara langsung membawahi *Supervisor Sales dan Sales Counter* yang bertugas melakukan pengelolaan cabang, meningkatkan produktivitas cabang serta membuat perencanaan strategis dan target cabang sesuai dengan guide line dari pusat. Tugas dan wewenang Kepala Cabang sebagai berikut :

- a. Mengawasi dan mengkoordinasi seluruh kegiatan yang dilaksanakan kantor cabang sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan.
- b. Membuat analisis mengenai perkembangan perusahaan dinilai dari segi keuangan maupun pelaksanaan operasional perusahaan untuk menilai efisiensi dan efektivitas kerja.
- c. Menerima laporan dari setiap departemen tentang hasil yang telah dicapai oleh masing-masing departemen tersebut.
- d. Meminta pertanggung jawaban kepada Kepala Bengkel dan Kepala Administrasi dalam menjalankan pekerjaan apabila pelaksanaannya tidak sesuai prosedur yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. CRO (*Customer Relation Officer*)

CRO dituntut apat menjadi mediator, kreator, konseptor sekaligus komuikator, karena ia harus mengoptimalkan dan memberdayakan apa yang ada dan berkembang di dalam masyarakat. Tugas CRO:

- a. menyampaikan informasi
- b. menerima komplain

- c. melakukan *follow up* ke pelanggan
- d. menjaga standarisasi pelanggan serta mendata pelanggan

3. ADH (*Administration Development Head*)

Administration Head secara langsung membawahi administrasi penagihan, dan administrasi stock. Melaksanakan administrasi umum dan perlengkapan kantor dan kepegawaian perusahaan.

Tugas dan wewenang Kepala Administrasi sebagai berikut :

- a. Melaksanakan pengawasan disiplin pegawai meliputi absensi kerja, cuti, izin dan sebagainya.
 - b. Melaksanakan hubungan masyarakat secara umum.
 - c. Melaksanakan penyusunan anggaran belanja.
 - d. Melaksanakan pengurusan perbendaharaan dan pertanggung jawaban keuangan.
 - e. Melaksanakan penyimpanan, pemeliharaan serta pengaman dokumen keuangan
4. *Sales Counter*: Memasarkan produk di showroom tanpa melakukan moving dan hanya melayani pelanggan yang datang langsung.

5. *SPV Sales*

Tugas dan wewenang Supervisor Sales sebagai berikut :

- a. Melayani calon pembeli yang datang atau menelpon ke showroom .
 - b. Mengatasi masalah yang berhubungan dengan konsumen
 - c. Turut menunjang program penjualan dengan memberikan informasi terbaru.
6. *Sales Executive*: Membangun hubungan bisnis jangka panjang dengan pelanggan perusahaan.

7. *Service Manager*

Service Manager membawahi secara langsung Kepala Bengkel yang bertanggung jawab mengawasi karyawan untuk memastikan mereka memenuhi standar kualitas dealer serta mengajar dan mengevaluasi karyawan dari pekerjaan mereka. Tanggung jawab dan wewenang *Service Manager* sebagai berikut :

- a. Menganalisa dan mengontrol kebutuhan equipment dan tools.
- b. Membantu personel bengkel dalam menangani masalah di bengkel.
- c. Merencanakan dan mengirim Mekanik dan *Foreman* untuk training ke kantor pusat berdasarkan koordinasi dengan kantor pusat.
- d. Mengusulkan penambahan, perbaikan, peralatan bengkel.

8. *Service Advisor*

- a. Bertanggung jawab melayani kebutuhan pelanggan yang datang dan keluar bengkel dengan mendengarkan, dan menjelaskan tentang kerusakan kendaraan,
- b. Mengingatkan pelanggan untuk melakukan perawatan berkala berikutnya pada saat selesai perawatan/perbaikan.
- c. Melakukan estimasi biaya perbaikan dan waktu perbaikan.
- d. Memutuskan kendaraan boleh keluar atau tidak setelah diperbaiki.

9. *Admin Service*

- a. Melakukan administrasi *account receivables*
- b. Membantu melengkapi data yang dibutuhkan untuk pengiriman
- c. Memonitor batas waktu pembayaran dan dokumen pendukungnya

10. *Parts*: Menyediakan suku cadang yang dibutuhkan mekanik dan customer.

11. *Admin Warranty*

- a. Mengurusi *warranty* / garansi kendaraan
- b. Mengurus administrasi khusus mekanik

12. *Foreman*

- a. Mengembangkan analisa PKB dari *Service Advisor* untuk mendistribusikan job kepada mekanik.
- b. Mengawasi kerja mekanik sesuai PKB (proses kerja bengkel) dan *flate rate* yang ditetapkan.
- c. Mendukung mekanik dalam penyediaan suku cadang dan penyediaan *tools*.
- d. Memeriksa hasil kerja mekanik sesuai dengan PKB.

13. Mekanik

- a. Mengerjakan perbaikan/perawatan kendaraan sesuai perintah yang ada pada PKB, sesuai dengan standar pengerjaan dan standar K3 yang berlaku.
- b. Mencatat pekerjaan yang dilakukan di kolom PKB dan mencatat waktu kerja (waktu mulai dan waktu penyesuaian pekerjaan) pada kertas kerja atau *Check sheet* yang berlaku untuk menentukan *flate rate*.
- c. Menginformasikan kerusakan yang ditemukan di luar PKB pada *Foreman* untuk ditindak lanjuti.

B. *Karateristik Responden*

Gambaran umum responden ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik dari karyawan yang telah menjadi responden. Penggolongan responden didasarkan pada jenis kelamin dan tingkat pendidikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan di PT. Putera Auto Kencana di Kota Makassar melalui penyebaran kuesioner, maka karakteristik responden dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Analisis terhadap responden menurut jenis kelamin dilakukan untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden agar tidak terjadi perbedaan jenis kelamin dalam pengambilan sampel. Berikut adalah komposisi jenis kelamin responden dalam tabel IV.1

Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	17	56,7%
2.	Perempuan	13	43,3%
	Total	30	100%

Dari tabel IV.1 diatas menunjukkan bahwa pada penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 56,7%, dan jumlah responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 43,3%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Analisis terhadap pendidikan dimaksudkan untuk mengetahui komposisi pendidikan responden. Berikut komposisi pendidikan responden dalam tabel IV.2

Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SD	-	-
2.	SMP	-	-
3.	SMA	8	26,7%
4.	Diploma	-	-
5.	S1	19	63,3%
6.	S2	3	10%
	Total	30	100%

Tabel IV.2 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak memiliki responden dengan pendidikan terakhir SD, SMP dan Diploma. Jumlah responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 8 orang dengan presentase 26,7%, jumlah responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 19 orang dengan jumlah presentase 63,3%. Sedangkan jumlah responden dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 3 orang dengan presentase 10%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan

Analisis terhadap responden menurut perbedaan usia dilakukan untuk mengetahui proporsi usia agar tidak terjadi pembedaan usia dalam pengambilan sampel. Berikut adalah komposisi jenis kelamin responden dalam tabel IV.3

Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan

No.	Jenis Pekerjaan	Jumlah	Persentase
1.	Branch Manajer	1	3,3%
2.	Manager Service	1	3,3%
3.	Supervisor	1	3,3%
4.	ADH	1	3,3%
5.	CRO	1	3,3%
7.	Marketing	10	33,3%
8.	Administrasi	6	20%
9.	Service	9	30%
	Total	30	100%

C. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini akan dijelaskan tentang item-item Hubungan Antar Manusia (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), serta item-item variabel Kinerja (Y).

1. Deskripsi variabel independen

a. Variabel Hubungan Antar Manusia (X_1)

Variabel hubungan antar manusia (X_1) terdiri dari 10 item yaitu Komunikasi yang baik berhasil menciptakan suasana kerja yang harmonis ($X_{1.1}$), Berdiskusi dengan sesama karyawan adalah salah satu cara menyelesaikan masalah pekerjaan ($X_{1.2}$), Berkat kerja sama yang baik tidak ada pekerjaan yang terbengkalai ($X_{1.3}$), Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada karyawan agar meningkatkan produktivitasnya ($X_{1.4}$), Atasan memberikan pujian bila saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ($X_{1.5}$), Konseling yang diberikan atasan dapat membantu dalam mengurangi stres karyawan ($X_{1.6}$), Atasan saya memberikan pengarahan agar saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik ($X_{1.7}$), Koordinasi antar karyawan dengan pimpinan berjalan normal ($X_{1.8}$), Saya menghargai adanya perbedaan pendapat karena hal itu sebagai perangsang untuk bersaing secara sehat ($X_{1.9}$), Saya senang melihat orang yang menjunjung tinggi sopan santun ($X_{1.10}$).

Tabel IV.4 Frekuensi Item
Variabel Hubungan Antar Manusia

Item	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)	Total		Statistik
	F	F	F	F	F	F	%	Mean
$X_{1.1}$	-	-	4	17	9	30	100%	4.17
$X_{1.2}$	-	-	6	16	8	30	100%	4.07
$X_{1.3}$	-	1	6	15	8	30	100%	4.00
$X_{1.4}$	-	1	3	14	12	30	100%	4.33
$X_{1.5}$	-	-	3	19	8	30	100%	4.17

X _{1.6}	-	-	4	18	8	30	100%	4.13
X _{1.7}	-	1	6	14	9	30	100%	4.03
X _{1.8}	-	-	4	19	7	30	100%	4.10
X _{1.9}	-	-	4	15	11	30	100%	4.23
X _{1.10}	-	-	2	19	9	30	100%	4.23

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 20.0), 2016

Dari tabel IV.4 di atas menunjukkan bahwa item X_{1.4} memiliki rata-rata mean tertinggi sebesar 4.33 ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Putera Auto Kencana Makassar menyukai motivasi yang diberikan oleh pimpinan dalam meningkatkan produktivitasnya. Sedangkan yang memiliki rata-rata mean paling rendah adalah item X_{1.3} sebesar 4.00 ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Putera Atuo Kencana jarang berdiskusi dalam upaya untuk menyelesaikan suatu masalah pekerjaan.

b. Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Variabel lingkungan kerja (X₂) terdiri dari 10 item yaitu, Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman (X_{2.1}), Perusahaan menjamin keamanan barang pribadi milik karyawan (X_{2.2}), Saya lebih bersemangat bekerja pada ruang yang bersih (X_{2.3}), Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan (X_{2.4}), Ruang gerak yang cukup meningkatkan semangat kerja karyawan (X_{2.5}), Saya merasakan penerangan yang cukup di Perusahaan (X_{2.6}), Penerangan di tempat kerja membantu karyawan melakukan pekerjaan dengan baik (X_{2.7}), Penataan ruang memberikan kenyamanan dalam bekerja (X_{2.8}), Ruangan kerja saya terdekorasi dengan rapi (X_{2.9}), Hubungan dengan sesama karyawan terjalin dengan baik (X_{2.10}).

Tabel IV.5 Frekuensi Item Variabel Lingkungan Kerja

Item	STS	TS	RR	S	SS	Total		Statistik
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	F	%	Mean
X _{2.1}	-	-	2	15	13	30	100%	4.37
X _{2.2}	-	-	4	15	11	30	100%	4.23
X _{2.3}	-	-	2	16	12	30	100%	4.33
X _{2.4}	-	-	9	18	3	30	100%	3.80
X _{2.5}	-	1	5	13	11	30	100%	4.13
X _{2.6}	-	2	7	12	9	30	100%	3.93
X _{2.7}	-	-	4	15	11	30	100%	4.23
X _{2.8}	-	-	5	16	9	30	100%	4.13
X _{2.9}	-	1	4	18	7	30	100%	4.03
X _{2.10}	-	-	7	18	5	30	100%	3.93

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 20.0), 2016

Dari tabel IV.5 di atas menunjukkan bahwa item X_{2.1} memiliki rata-rata mean tertinggi sebesar 4.37 ini menunjukkan bahwa keamanan ditempat kerja membuat karyawan PT. Putera Auto Kencana nyaman dalam bekerja. Sedangkan yang memiliki rata-rata mean paling rendah adalah item X_{2.4} sebesar 3.80 ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Putera Atuo Kencana tidak dapat berkonsentrasi dengan baik dalam bekerja.

2. Deskripsi variabel dependen

Variabel kinerja (Y) terdiri dari 6 item yaitu, Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan (Y₁), Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan (Y₂), Dalam bekerja saya harus memperhatikan

mutu dan bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut (Y₃), Saya mengoptimalkan penggunaan sumber daya untuk keuntungan perusahaan (Y₄), Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Y₅), Saya akan tetap bekerja dengan baik meskipun tidak dalam pengawasan (Y₆).

Tabel IV.6 Frekuensi Item Variabel Kinerja (Y)

Item	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)	Total		Statistik
	F	F	F	F	F	F	%	Mean
Y ₁	-	-	2	18	10	30	100%	4,27
Y ₂	-	-	3	17	10	30	100%	4.23
Y ₃	-	1	6	17	6	30	100%	3.93
Y ₄	-	-	6	15	9	30	100%	4.10
Y ₅	-	-	7	13	10	30	100%	4.10
Y ₆	-	-	2	20	8	30	100%	4.20

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 20.0), 2016

Dari tabel IV.6 di atas menunjukkan bahwa item Y₁ memiliki rata-rata mean tertinggi sebesar 4.27 ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Putera Auto Kencana mampu mencapai tingkat volume kerja sesuai dengan harapan perusahaan. Sedangkan yang memiliki rata-rata mean paling rendah adalah item Y₃ sebesar 3.93 ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Putera Atuo Kencana jarang memperhatikan kualitas dalam bekerja.

D. Hasil dan Olah Statistik

1. Uji Validasi dan Reliabilitas Instrumen

Uji validasi dan reliabilitas instrumen menggunakan program SPSS 20.0 *statisticfor windows* dengan responden sebanyak 30 orang.

a. Uji validasi

Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai *r*-hitung yang merupakan nilai dari *corrected item-total correlation* > dari *r*-tabel⁶⁰, yaitu 0,3610.

Tabel IV.7 Hasil uji validitas

No.	Variabel	Item	r – hitung	r – tabel	Keterangan
1.	Hubungan Antar Manusia (X ₁)	p1	0.452	0,3610	Valid
		p2	0.530	0,3610	Valid
		p3	0.489	0,3610	Valid
		p4	0.435	0,3610	Valid
		P5	0.418	0,3610	Valid
		P6	0.431	0,3610	Valid
		P7	0.479	0,3610	Valid
		P8	0.413	0,3610	Valid
		P9	0.425	0,3610	Valid
		P10	0.455	0,3610	Valid
2.	Lingkungan Kerja (X ₂)	p1	0.453	0,3610	Valid
		p2	0.447	0,3610	Valid
		p3	0.403	0,3610	Valid
		p4	0.448	0,3610	Valid

⁶⁰ Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, h.68

		P5	0.450	0,3610	Valid
		P6	0.604	0,3610	Valid
		P7	0.407	0,3610	Valid
		P8	0.624	0,3610	Valid
		P9	0.412	0,3610	Valid
		P10	0.561	0,3610	Valid
3.	Kinerja Karyawan (Y)	p1	0.425	0,3610	Valid
		p2	0.532	0,3610	Valid
		p3	0.640	0,3610	Valid
		p4	0.593	0,3610	Valid
		P5	0.547	0,3610	Valid
		P6	0.377	0,3610	Valid

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 20.0), 2016

Dari Tabel IV.7 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki *corrected item-total correlation* (r-hitung) > r-tabel yaitu 0,3610. Ini berarti seluruh item masing-masing yang ada dinyatakan valid.

b. Uji reliabilitas

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan Reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60.⁶¹

Tabel IV.8 Hasil uji reliabilitas

No	Variabel	A	Crobach Alpha	Standar Alpha	Keterangan
1	X1	0,50	0,752	0,60	Reliabel

⁶¹ Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, h.72

2	X2	0,50	0,791	0,60	Reliabel
3	Y	0,50	0,705	0,60	Reliabel

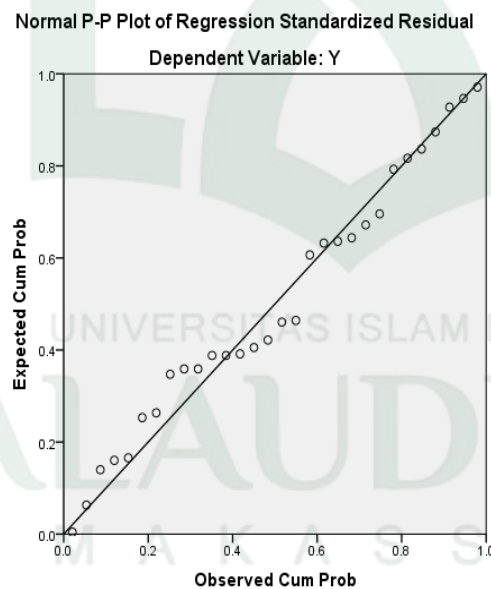
Sumber: Data Diolah (Output SPSS 20.0), 2016

Hasil output SPSS 20.00 pada tabel IV.8 diatas menunjukkan bahwa variabel hubungan antar manusia, lingkungan kerja dan kinerja diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar $> 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Gambar IV.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil uji normalitas data menggunakan analisis grafik yaitu grafik normal plot menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, hal itu berarti data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel IV.9 Hasil Uji Multikolinearitas

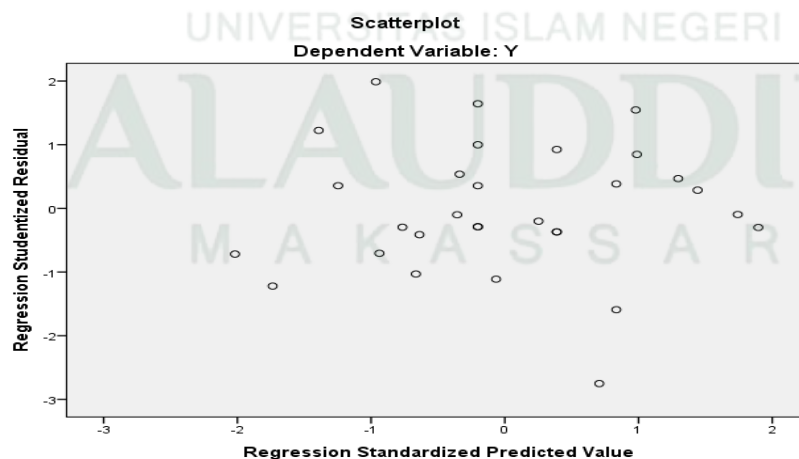
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.541	1.849
	X2	.541	1.849

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 20.0), 2016

Nilai VIF untuk masing-masing variabel independen memiliki nilai kurang dari 10. dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10 maka semua model dalam variabel tidak terkena masalah multikolinearitas karena tidak ada hubungan korelasi antar variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar IV.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar menunjukkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastitas karena titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah nol (0) pada sumbu Y.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh hubungan antar manusia dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putera Auto Kencana di Kota Makassar. Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam analisis ini adalah $\alpha 5\%$ (0,05). Hasil analisis regresi berganda ditunjukkan dalam tabel IV.8 sebagai berikut:

Tabel IV.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.382	3.640		.380	.707
1 X1	.293	.112	.430	2.626	.014
X2	.276	.107	.421	2.570	.016

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 20.0), 2016

Berdasarkan output SPSS statistics 17.0 for windows tabel IV.10 maka, persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 1,382 + 0,293X_1 + 0,276X_2 + e$$

Intrepretasi dari persamaan regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut:

a. $\alpha = 1,382$

Nilai konstanta 1,382 menunjukan bahwa kinerja karyawan akan konstan sebesar 1,382 jika tidak dipengaruhi variabel hubungan antar manusia dan lingkungan kerja maka dapat diartikan bahwa kinerja karyawan menurun sebesar 1,382 sebelum/tanpa adanya variabel hubungan antar manusia dan lingkungan kerja (X_1 dan $X_2 = 0$).

b. $\beta_1 = 0,293$

Variabel hubungan antar manusia (X_1) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,293 artinya, jika variabel hubungan antar manusia (X_1) mengalami peningkatan sebesar 0,293 maka, kinerja karyawan akan meningkat secara linier sebesar 0,293. Sebaliknya jika variabel hubungan antar manusia (X_1) mengalami penurunan maka, kinerja karyawan akan menurun pula. Dengan asumsi variabel bebas, $X_2 = 0$.

c. $\beta_2 = 0,276$

Variabel lingkungan kerja (X_2) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,276 artinya, jika variabel lingkungan kerja (X_2) mengalami peningkatan sebesar 0,276 maka, kinerja karyawan akan meningkat secara linier sebesar 0,276. Sebaliknya jika variabel lingkungan kerja (X_2) mengalami penurunan maka, kinerja karyawan akan menurun pula. Dengan asumsi variabel bebas $X_1 = 0$.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel IV.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.608	.579	1.581

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 20.0), 2016

Berdasarkan tabel IV.13, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi berganda (R Square) sebesar 0,780 berarti bahwa hubungan antara semua variabel bebas, yaitu variabel hubungan antar manusia (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) tergolong sangat kuat. Nilai koefisien determinasi yang dilihat dari nilai *adjusted R Square* sebesar 0,579. Artinya variabel hubungan antar manusia dan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 57,9% dan sisanya 42,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

5. Pengujian Hipotesis

Pengaruh hubungan antar manusia dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putera Auto Kencana di Kota Makassar dapat dilakukan melalui uji – F dan uji – t.

a. Analisis Secara Simultan (Uji – F)

Uji F digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel IV.12 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104.662	2	52.331	20.931	.000 ^b
	Residual	67.505	27	2.500		
	Total	172.167	29			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah (Output SPSS 20.0), 2016

Analisis uji – F. tabel IV.11 menunjukkan hasil $F_{\text{-test}}$ bahwa $F_{\text{-hitung}} > F_{\text{-tabel}}$ yaitu $20,931 > 3,24$ dan hasil $p\text{-value}$ $0,000 < 0,05$ yang artinya variabel independen hubungan antar manusia (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putera Auto Kencana di Kota Makassar. Sehingga Hipotesis yang menyatakan bahwa “Variabel hubungan antar manusia (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Putera Auto Kencana di Kota Makassar” dapat diterima.

b. Analisis Secara Parsial (Uji – t)

Signifikansi dari variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dapat dilakukan melalui uji t-test. Nilai dari uji t-test dapat dilihat dari $p\text{-value}$

pada masing-masing variabel independen, jika *p-value* lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan ($\alpha = 0,05$).⁶²

Tabel IV.13 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.382	3.640		.380	.707
	X1	.293	.112	.430	2.626	.014
	X2	.276	.107	.421	2.570	.016

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel IV.12 maka, hasil uji t-test dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Variabel hubungan antar manusia (X_1) memiliki $t_{hitung} = 2,626 > t_{tabel} 2,02$ dan tingkat signifikan $0,014 < 0,05$ karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha$ maka H_1 diterima sehingga variabel hubungan antar manusia (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, variabel hubungan antar manusia memberikan kontribusipositif terhadap kinerja karyawan, sebagaimana hasil analisis regresi pada Tabel IV.12 bahwa nilai β variabel hubungan antar manusia adalah 0,293. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Putera Auto Kencana di Kota makassar dapat meningkatkan kinerjanya melalui hubungan antar manusia.

⁶² Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, h.58.

Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki $t_{hitung} = 2,570 > t_{tabel} 2,02$ dan tingkat signifikan $0,016 < 0,05$ karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha$ maka H_2 diterima sehingga lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, variabel lingkungan kerja memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan, sebagaimana hasil analisis regresi pada tabel IV.12 bahwa nilai β variabel lingkungan kerja adalah 0,276. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Putera Auto Kencana di Kota Makassar dapat meningkatkan kinerjanya melalui lingkungan kerja yang baik.

E. Pembahasan Hipotesis

1. Pengaruh Hubungan Antar Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, variabel hubungan antar manusia (X_1) berpengaruh signifikan pada taraf kepercayaan 95% secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.293. Hal ini berarti bahwa hubungan antar manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik hubungan antar manusia maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya jika hubungan antar manusia buruk maka kinerja karyawan akan menurun.

Menurut Ruslan hubungan antar manusia yaitu komunikasi persuasif yang dilakukan dalam perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.⁶³ Dengan melaksanakan *human relation* (hubungan antar manusia) maka pemimpin organisasi atau pemimpin kelompok melakukan komunikasi dengan karyawannya secara

⁶³Rusady, Ruslan. *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi Konsepsi dan Aplikasi*. (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. 2007). h. 56

manusiawi. Adanya hubungan antar manusia yang baik antara karyawan dengan atasan maupun dengan antar karyawan menimbulkan perasaan positif dalam diri karyawan. Karyawan akan melaksanakan tugas yang dibebankan dengan perasaan gembira sehingga karyawan akan bersemangat dalam bekerja dan kinerja yang dihasilkan akan lebih maksimal. hubungan antar manusia yang baik akan memotivasi karyawan untuk bekerjasama dengan atasan dan rekan sekerjanya. sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.⁶⁴

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil uji t, variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan pada taraf kepercayaan 95% secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,276. Menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik kondisi lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja rendah maka kinerja karyawan akan menurun juga.

Menurut Agus Tulus: Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat berpengaruh dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan suasana yang nyaman dan semangat kerja pada karyawannya. Lingkungan kerja yang baik tidak saja dapat menambah produktivitas tetapi juga dapat meningkatkan

⁶⁴ Davis, Keith & John W. Newstorm. Jilid 1-2 *Perilaku dalam Organisasi*. (Jakarta: PT. Erlangga. 2008).

efisiensi kerja. Dampak yang lain yaitu pada kesungguhan karyawan dalam bekerja sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja mereka. Hal ini sesuai dengan pendapat Sarwoto yang mengatakan bahwa tata ruang kerja yang tepat, cahaya dalam ruangan yang cukup, suhu dan kelembaban udara yang baik, suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja dapat mempengaruhi dan meningkatkan efisiensi kerja para karyawan.⁶⁵

3. Pengaruh Hubungan Antar Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hipotesis 3 menyatakan bahwa hubungan antar manusia dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hubungan yang baik dan harmonis antara sesama karyawan dan dengan atasan PT. Putera Auto Kencana membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya. Hal ini didukung oleh Davis yang menyatakan bahwa interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja maupun di luar lingkungan kerja merupakan interaksi menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerja sama secara produktif.

Adanya *human relation* (hubungan antar manusia) yang terjalin antara karyawan dengan sesama karyawan maupun antara karyawan dengan pimpinan dengan didukung kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sesuai dengan pendapat Manullang yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak saja dapat menambah

⁶⁵ Sarwoto. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. (Jakarta :Ghalia. 2000).

produktivitas karyawan tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi kerja.⁶⁶ Besarnya kontribusi hubungan antar manusia dan lingkungan kerja terhadap kinerja ditunjukkan dengan nilai *adjusted r square* sebesar 57,9%.

4. Variabel yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja

Kontribusi masing-masing variabel yang diketahui dapat dilihat pada Tabel IV.12 Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja adalah variabel hubungan antar manusia (X_1) dengan kontribusi sebesar 0,293 sehingga hipotesis keempat yang menyatakan bahwa variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putera Auto Kencana di Kota Makassar adalah variabel hubungan antar manusia.

⁶⁶ Manullang. *Dasar-Dasar Manajemen*. (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press. 2005)

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh hubungan antar manusia dan lingkungan kerja PT. Putera Auto Kencana, dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa variabel hubungan antar manusia (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan.
2. Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa variabel hubungan antar manusia (X_1) secara parsial berpengaruh pada kinerja karyawan.
3. Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh pada kinerja karyawan.
4. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja adalah variabel Hubungan Antar Manusia (X_1).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya maka, saran peneliti terhadap PT. Putera Auto Kencana Di Kota Makassar adalah sebagai berikut:

1. Saran bagi Perusahaan

Beberapa implikasi dan saran manajerial yang diharapkan dapat bermanfaat bagi PT. Putera Auto Kencana, antara lain :

a. Dari hasil analisis, ditemukan bahwa indikator kualitas dari variabel kinerja merupakan faktor yang perlu ditingkatkan dalam implementasi pembentukan kinerja perusahaan. Kualitas kerja dapat menunjang peningkatan kinerja, yang akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Adapun rekomendasi manajerial yang dapat diberikan, yaitu :

- 1) Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan aspek-aspek yang berkaitan dengan peningkatan kualitas kerja karyawan.
- 2) Penetapan prosedur kerja yang lebih rapi dan teratur.
- 3) Keterbukaan komunikasi yang dilakukan pimpinan PT. Putera Auto Kencana hendaknya lebih bisa menerima saran, ide dan gagasan bawahannya untuk kepentingan bersama.

b. Dari hasil analisis, ditemukan bahwa indikator kebutuhan untuk bekerjasama dari variabel hubungan antar manusia merupakan faktor penting yang perlu di perhatikan dalam menciptakan suatu etos kerja. Adapun rekomendasi manajerial yang dapat diberikan, yaitu :

- 1) Memberikan keleluasaan bagi karyawan untuk bekerjasama dengan karyawan lain.
- 2) Penyelenggaraan forum (rapat) secara bersama dengan karyawan berkaitan dengan pengambilan keputusan-keputusan strategis.

2. Saran Penelitian Mendatang

- a. Penelitian dengan alat bantu kuesioner sebaiknya perlu dilengkapi dengan wawancara pada pihak-pihak yang berkompeten (*key persons*), terkait dengan

variabel-variabel dalam penelitian. Dengan demikian, di samping bersifat generalisasi, data juga memiliki sudut pandang kualitatif.

- b. Dalam penelitian ini objek penelitian yang diambil adalah perusahaan dagang. Oleh karena itu penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada objek penelitian yang berbeda, seperti rumah sakit, perusahaan jasa selain bidang kesehatan, dan perusahaan manufaktur sehingga dapat menghasilkan gambaran yang lebih luas mengenai masalah yang diteliti.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus, 2006. *Manajemen Produksi II*. Edisi Ketiga, Yogyakarta; Badan. Penerbit FE,
- Amrullah mudzhira nur, 2013. *Human Relation Dalam Manajemen*. Makassar: Alauddin University Press.
- Bhuono Agung Nugroho, 2005. *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*, (Yogyakarta: Andi).
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Darmodiharjo, Darji & Shidarta, 2006. *Pokok-Pokok Filsafat Hukum*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Davis, Keith & John W. Newstorm. 2008. Jilid 1-2 *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Departemen Agama RI, *Syamil Al-Qur'an Terjemah Per-Kata*,
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh Jilid 2, PT. Macanan Jaya, Jakarta.
- Georgopolous dan Tannembaum. 2000. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, 2011. *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara,
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, 2000. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendetayagunaan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Agus Dharma, (Jakarta: Erlangga).
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hasan Iqbal, 2002. *Pokok-pokok Materi Statistik 1 (statistic Deskriptif)*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara)

- Kurniawan, Agung. (2005). *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pamboran.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 2005. *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.
- Mathis, Robert L dan Jackson J.H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :CV. Mandar Maju.
- Muhammad Rasyid Ridha, *Tafsir Al-Manar, juz 11* (Mesir: Maktabah Muhammad 'Ali Shubaih).
- Nurulhidayah, Khomsah, 2006. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan*. Pada Harian Jawa Pos (Radar Tulung Agung). UIN PRESS.
- Onong Uchjana, Effendy, 2011. *Human Relation dan Publik Relation*. (Bandung : PT. Mandar Maju).
- Pace, R. W & Faules, D. 2010. *Komunikasi organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Prabowo, Ovi Setya, 2008. *Analisis Pengaruh Human Relation, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, dan Leadership Terhadap Etos Kerja Karyawan Kantor Pendapatan Daerah di Pati*, Skripsi Surakarta, Manajemen UMS,
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta: BPEE
- Puriyanto, Duwi, 2008. *Mandiri Belajar SPSS: Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*, (Yogyakarta: Media Kom)
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada.
- Utomo, Prasetyo. 2006. *Analisis Pengaruh Pemberdayaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Patra Semarang Convention Hotel*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Rakhmat, Jalaluddin. 1995. *Metode Penelitian Komunikasi*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Robbins, Stephen. 2008. *Perilaku organisasi*. Jakarta :salemba empat.

- Rosady Ruslan, 2008. *Metode Penelitian: Public Relation dan Komunika* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,).
- Sarwoto. 2000. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Ghalia: Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju,
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi, Arikunto, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Sunyoto, Danang, 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*, (Bandung: PT. Refika Aditama)
- Susanti, Eka Cahyani Putri. 2014. *Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan)*. Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya.
- Tjiptono, 2011. Fandy dan Chandra, Gregorius. *Service, Quality & Satisfaction*. Edisi Ketiga. Yogyakarta:
- Sinamo, Jansen H, 2005. *Delapan Etos Kerja Profesional : Navigator Anda Menuju Sukses*, Cetakan Kelima, Penerbit Institut Darma Mahardika, Jakarta.
- Wungu & Brotoharjo. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit Sistem*. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.



LAMPIRAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

KOESIONER PENELITIAN



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JURUSAN MANAJEMEN EKONOMI

Kepada Yth,

Saudara/i Responden penelitian

Di-

Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan skripsi peneliti pada program Strata Satu/S1 jurusan manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar, maka peneliti mempunyai kewajiban untuk melakukan penelitian. Sehubungan dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan dalam rangka penulisan skripsi, maka peneliti memohon kesediaan Saudara/i dengan menjadi responden penelitiannya itu dengan mengisi kuesioner dan memilih jawaban pada kolom yang telah disediakan.

Jawaban dari kuesioner ini akan peneliti gunakan sebagai keperluan untuk menyusun skripsi peneliti yang berjudul, **Pengaruh Hubungan Antar Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putera Auto Kencana Kota Makassar**, maka untuk itu pengisian kuesioner ini di isi seobyektif mungkin.

Sebagaimana penelitian ilmiah, kerahasiaan identitas Saudara/i dalam memberikan penilaian dijamin tidak akan membawa konsekuensi yang merugikan.

Atas kesediaan dan keikhlasannya dalam mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Makassar, November 2015

Peneliti,

Ahmad Risal
NIM : 10600111006

KUESIONER

PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PUTERA AUTO KENCANA
KOTA MAKASSAR

Oleh : Ahmad Risal

I. Identitas Responden

Nama (Bisa Tidak Diisi)	
Alamat	
Jenis Kelamin	<input type="checkbox"/> Laki-laki <input type="checkbox"/> Perempuan
Pendidikan Terakhir	<input type="checkbox"/> SD <input type="checkbox"/> SMP <input type="checkbox"/> SMA <input type="checkbox"/> Diploma <input type="checkbox"/> S1 <input type="checkbox"/> S2
Umur	<input type="checkbox"/> 20 <input type="checkbox"/> 20 – 29 <input type="checkbox"/> 30 – 39 <input type="checkbox"/> 40 – 49 <input type="checkbox"/> > 50

II. Pertanyaan Tentang Hubungan Antar Manusia (X)

Berikut ini daftar pertanyaan kepada saudara/i tentang hubungan antar manusia PT. Putera Auto Kencana Kota Makassar.

Berilah tanda centang [✓] pada pilihan jawaban yang tersedia.

No	HUBUNGAN ANTAR MANUSIA	JAWABAN				
		SS (5)	S (4)	TP/N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Komunikasi yang baik berhasil menciptakan suasana kerja yang harmonis					
2	Berdiskusi dengan sesama karyawan adalah salah satu cara menyelesaikan masalah pekerjaan					
3	Berkat kerja sama yang baik tidak ada pekerjaan yang terbengkalai.					
4	Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada karyawan agar meningkatkan produktivitasnya					
5	Atasan memberikan pujian bila saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
6	Konseling yang diberikan atasan dapat membantu dalam mengurangi stres karyawan					
7	Atasan saya memberikan pengarahan agar saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.					
8	Koordinasi antar karyawan dengan pimpinan berjalan normal					
9	Saya menghargai adanya perbedaan pendapat karena hal itu sebagai perangsang untuk bersaing secara sehat					
10	Saya senang melihat orang yang menjunjung tinggi sopan santun.					

Keterangan :

1. SS : Sangat setuju
2. S : Setuju

3. TP/N : Tidak Pasti/netral
 4. TS : Tidak setuju
 5. STS : Sangat tidak setuju

III. Pertanyaan Tentang Lingkungan Kerja (X)

Berilah tanda centang [✓] pada pilihan jawaban yang tersedia.

No	LINKUNGAN KERJA	JAWABAN				
		SS (5)	S (4)	TP/N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.					
2	Perusahaan menjamin keamanan setiap barang pribadi milik karyawan					
3	Karyawan lebih bersemangat kerja pada ruang kerja yang bersih					
4	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan.					
5	Ruang gerak yang cukup dapat meningkatkan semangat kerja karyawan					
6	Saya merasakan penerangan yang cukup di Perusahaan					
7	Penerangan di tempat kerja membantu karyawan melakukan pekerjaan dengan baik					
8	Penataan ruang memberikan kenyamanan dalam bekerja					
9	Ruangan kerja saya terdekorasi dengan rapi.					
10	Hubungan dengan sesama karyawan terjalin dengan baik					

Keterangan :

1. SS : Sangat setuju

2. S : Setuju
3. TP/N : Tidak Pasti/netral
4. TS : Tidak setuju
5. STS : Sangat tidak setuju

IV. Pertanyaan Tentang Kinerja Pemasaran (Y)

Berilah tanda centang [✓] pada pilihan jawaban yang tersedia, sesuai dengan keputusan anda.

No	KINERJA	JAWABAN				
		SS (5)	S (4)	TP/N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan					
2	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan					
3	Dalam bekerja saya harus memperhatikan mutu dan bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut.					
4	Saya mengoptimalkan penggunaan sumber daya untuk keuntungan perusahaan					
5	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
6	Saya akan tetap bekerja dengan baik meskipun tidak dalam pengawasan.					

Keterangan :

1. SS : Sangat setuju
2. S : Setuju
3. TP/N : Tidak Pasti/netral
4. TS : Tidak setuju
5. STS : Sangat tidak setuju

Hasil Kuisisioner Pengaruh Hubungan Antar Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Putera Auto
Kencana Kota Makassar

No	X1										TOTAL X1	X2										TOTAL X2	Y						TOTAL Y
1	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	46	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	46	4	5	5	4	5	5	28
2	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45	4	4	4	4	4	4	24
3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	43	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45	4	5	4	5	4	5	27
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	4	4	4	4	25
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	47	4	4	4	5	4	4	25
6	4	4	3	5	3	4	5	4	4	4	40	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42	4	4	3	4	4	4	23
7	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	42	5	4	4	4	3	2	3	4	4	5	38	3	4	4	4	5	5	25
8	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	34	4	4	4	3	4	4	23
9	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	47	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47	5	5	5	5	4	4	28
10	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45	4	4	5	5	5	5	28
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24
12	3	3	4	5	5	4	5	3	5	4	41	4	5	5	4	5	4	3	5	2	3	40	4	5	4	4	5	4	26
13	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	43	4	5	4	3	4	5	3	5	4	4	41	4	4	4	3	5	5	25
14	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	38	3	4	4	4	3	2	5	4	3	4	36	5	3	4	4	3	4	23
15	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	45	4	5	4	3	5	3	5	4	4	5	42	5	3	4	4	3	3	22

16	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	40	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	36	4	4	3	4	3	4	22
17	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	41	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4	40	4	4	3	5	4	4	24
18	4	5	3	3	4	5	4	4	5	4	41	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	40	5	5	4	4	5	4	27
19	4	3	3	2	4	3	2	3	4	4	32	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	39	4	4	2	3	3	4	20
20	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	43	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46	5	5	5	5	4	5	29
21	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	33	4	4	5	3	3	3	4	3	4	3	36	4	3	3	3	3	4	20
22	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43	4	4	4	5	5	5	27
23	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	44	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	45	5	5	5	4	5	4	28
24	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	37	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	39	3	4	5	5	5	4	26
25	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47	5	5	4	5	5	4	28
26	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	38	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	24
27	4	5	4	5	5	4	3	4	3	4	41	4	5	4	3	4	5	4	3	5	3	40	4	4	3	4	4	5	24
28	4	5	3	4	5	5	4	5	3	4	42	5	4	5	3	4	5	3	5	5	4	43	5	5	4	4	3	4	25
29	5	4	4	5	5	3	3	4	3	5	41	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	37	5	4	4	3	4	3	23
30	3	5	3	5	4	3	4	4	3	4	38	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	40	4	5	3	3	3	4	22

Lampiran 3

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.17	4.07	4.00	4.23	4.17	4.13	4.03

Statistics

		X1.8	X1.9	X1.10	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.10	4.23	4.23	4.37	4.23	4.33	3.80

Statistics

		X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Y.1
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.13	3.93	4.23	4.13	4.03	3.93	4.27

Statistics

		Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
N	Valid	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.23	3.93	4.10	4.10	4.20

Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13.3	13.3	13.3
	4	56.7	56.7	70.0
	5	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

	3	6	20.0	20.0	20.0
Valid	4	16	53.3	53.3	73.3
	5	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	1	3.3	3.3
	3	6	20.0	23.3
Valid	4	15	50.0	73.3
	5	8	26.7	100.0
	Total	30	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	1	3.3	3.3
	3	3	10.0	13.3
Valid	4	14	46.7	60.0
	5	12	40.0	100.0
	Total	30	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3	3	10.0	10.0
Valid	4	19	63.3	73.3
	5	8	26.7	100.0
	Total	30	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	13.3	13.3

4	18	60.0	60.0	73.3
5	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	3.3	3.3	3.3
3	6	20.0	20.0	23.3
Valid 4	14	46.7	46.7	70.0
5	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	13.3	13.3	13.3
Valid 4	19	63.3	63.3	76.7
5	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	13.3	13.3	13.3
Valid 4	15	50.0	50.0	63.3
5	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	6.7	6.7	6.7
Valid 4	19	63.3	63.3	70.0
5	9	30.0	30.0	100.0

Total	30	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	6.7	6.7	6.7
Valid 4	15	50.0	50.0	56.7
5	13	43.3	43.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	13.3	13.3	13.3
Valid 4	15	50.0	50.0	63.3
5	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	6.7	6.7	6.7
Valid 4	16	53.3	53.3	60.0
5	12	40.0	40.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	9	30.0	30.0	30.0
Valid 4	18	60.0	60.0	90.0
5	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	3.3	3.3	3.3
3	5	16.7	16.7	20.0
Valid 4	13	43.3	43.3	63.3
5	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	6.7	6.7	6.7
3	7	23.3	23.3	30.0
Valid 4	12	40.0	40.0	70.0
5	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	13.3	13.3	13.3
Valid 4	15	50.0	50.0	63.3
5	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	5	16.7	16.7	16.7
Valid 4	16	53.3	53.3	70.0
5	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	3.3	3.3	3.3
3	4	13.3	13.3	16.7
Valid 4	18	60.0	60.0	76.7
5	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	7	23.3	23.3	23.3
Valid 4	18	60.0	60.0	83.3
5	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	6.7	6.7	6.7
Valid 4	18	60.0	60.0	66.7
5	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	10.0	10.0	10.0
Valid 4	17	56.7	56.7	66.7
5	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	3.3	3.3	3.3
3	6	20.0	20.0	23.3
Valid 4	17	56.7	56.7	80.0
5	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	6	20.0	20.0	20.0
Valid 4	15	50.0	50.0	70.0
5	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	7	23.3	23.3	23.3
Valid 4	13	43.3	43.3	66.7
5	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	6.7	6.7	6.7
Valid 4	20	66.7	66.7	73.3
5	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 4

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.608	.579	1.581

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104.662	2	52.331	20.931	.000 ^b
	Residual	67.505	27	2.500		
	Total	172.167	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.382	3.640		.380	.707
	X1	.293	.112	.430	2.626	.014
	X2	.276	.107	.421	2.570	.016

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		

X1	.541	1.849
X2	.541	1.849

a. Dependent Variable: Y

Coefficient Correlations^a

Model		X2	X1
1	Correlations	X2	1.000
		X1	-.678
	Covariances	X2	.012
		X1	-.008

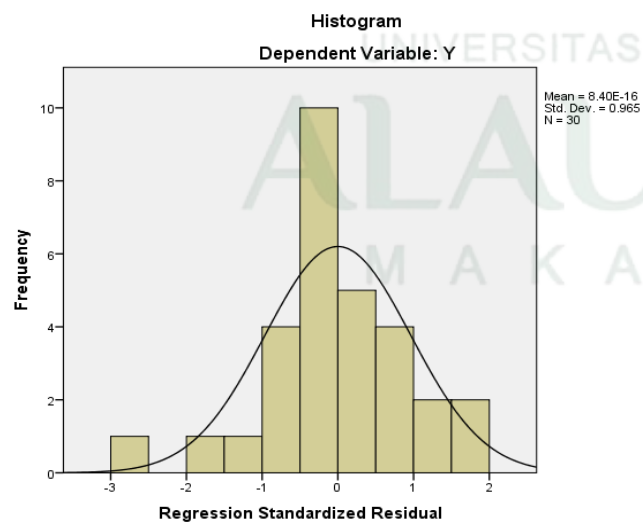
a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

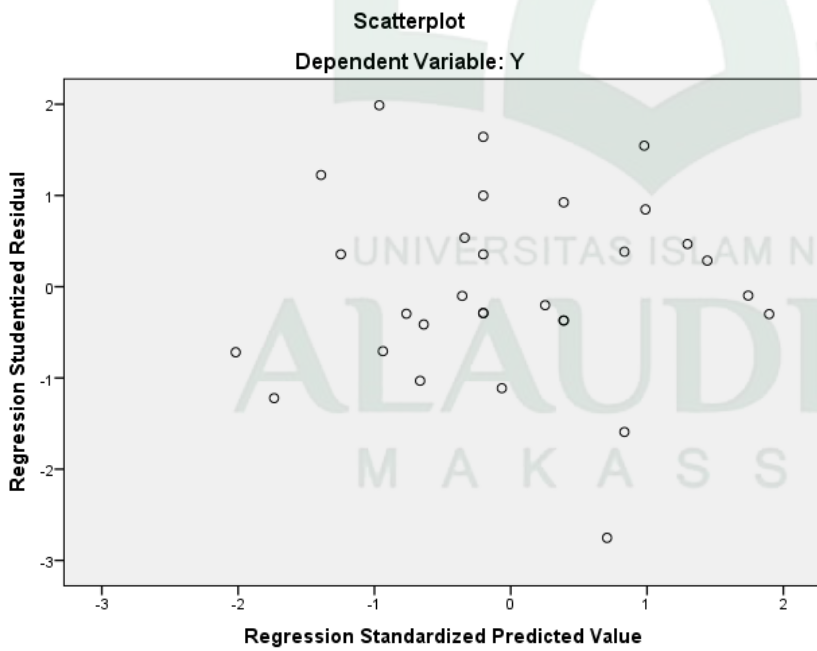
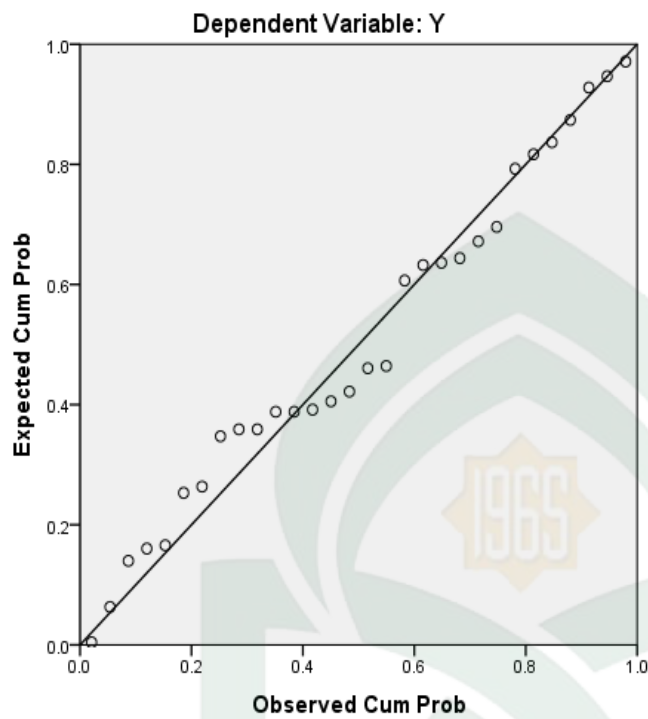
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.993	1.000	.00	.00	.00
	2	.004	26.582	.98	.10	.24
	3	.002	35.254	.02	.90	.76

a. Dependent Variable: Y

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran 5

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.705	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	26

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.17	.648	30
X1.2	4.07	.691	30
X1.3	4.00	.788	30

X1.4	4.03	.928	30
X1.5	4.10	.607	30
X1.6	4.13	.629	30
X1.7	4.03	.809	30
X1.8	4.03	.765	30
X1.9	4.20	.714	30
X1.10	4.23	.568	30
X2.1	4.37	.615	30
X2.2	4.23	.679	30
X2.3	4.33	.606	30
X2.4	3.80	.610	30
X2.5	4.13	.819	30
X2.6	3.93	.907	30
X2.7	3.97	.850	30
X2.8	4.13	.681	30
X2.9	3.97	.850	30
X2.10	3.93	.640	30
Y.1	4.13	.681	30
Y.2	4.23	.626	30
Y.3	3.93	.740	30
Y.4	4.10	.712	30
Y.5	4.10	.759	30
Y.6	4.20	.551	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	102.33	91.816	.452	.894
X1.2	102.43	90.392	.530	.893
X1.3	102.50	89.914	.489	.894
X1.4	102.47	89.361	.435	.896
X1.5	102.40	92.593	.418	.895
X1.6	102.37	92.240	.431	.895
X1.7	102.47	89.844	.479	.894
X1.8	102.47	91.223	.413	.895
X1.9	102.30	91.528	.425	.895
X1.10	102.27	92.547	.455	.894
X2.1	102.13	92.120	.453	.894

X2.2	102.27	91.582	.447	.895
X2.3	102.17	92.764	.403	.895
X2.4	102.70	92.217	.448	.895
X2.5	102.37	90.171	.450	.895
X2.6	102.57	86.806	.604	.891
X2.7	102.53	90.533	.407	.896
X2.8	102.37	89.344	.624	.891
X2.9	102.53	90.464	.412	.896
X2.10	102.57	90.599	.561	.892
Y.1	102.37	91.826	.425	.895
Y.2	102.27	91.099	.532	.893
Y.3	102.57	88.392	.640	.890
Y.4	102.40	89.352	.593	.891
Y.5	102.40	89.421	.547	.892
Y.6	102.30	93.528	.377	.896

RIWAYAT HIDUP



Ahmad Risal, lahir pada tanggal 02 juni 1992 di Kajang (Kabupaten Bulukumba) Sulawesi Selatan. Merupakan anak ke-4 dari enam bersaudara hasil buah kasih dari Sakaring dan Roslia. Pendidikan formal dimulai dari Sekolah Dasar di SD Negeri 337 Mallombong, dan lulus pada tahun 2004. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 2 Kajang dan dinyatakan lulus pada tahun 2007. Dan pada tahun yang sama pula penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Kajang dan dinyatakan lulus pada tahun 2010. Kemudian pada tahun 2011 penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar pada jurusan Manajemen fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan dinyatakan lulus pada tahun 2016 dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R